



# 非正式標準化與道德經濟： 深圳工廠對全球標準的因應與協商\*

方怡潔

國立清華大學人類學研究所

---

為回應全球市場的擴張，彈性化是晚近資本主義生產模式中備受矚目的過程，但標準化也在同時擴張。我所研究的深圳電子廠泰效採用標準化的品質管理系統ISO 9000為該廠取得進入全球市場的認證。執行ISO 9000標準化過程可說是一種全球市場力的滲入，理論上，將造成生產模式與生活的去鑲嵌並轉換社會關係。本研究試圖透過長期田野觀察分析泰效電子廠內ISO 9000的執行與教育訓練過程來釐清在多大程度上ISO 9000會瓦解並穿透社會邊界。

本研究採道德經濟的觀點來看標準化過程，其強調日常生活脈絡中社會行動者對於市場滲透過程所展現的能動性與協商，以此修正政治經濟觀點中的市場。本研究發現，廠方與農民工在面對ISO 9000強加而下的管理要求時，他們的回應並非拒絕與抵抗，而是表面迎合，私下卻透過各種無聲的情緒與姿態以道德經濟為本，逕行實踐出一套「非正式標準」的管理法則。此處的道德經濟，並不與市場化的發展反向並拖慢了市場化的力量，反而與標準化過程及市場經濟互補相生。工廠也因而得以在充滿制度性缺陷的情況下繼續運行不輟。市場經濟和道德經濟攜手同行。這使得深圳一家地方電子廠在面對全球市場力的「遠距治理」與「去鑲嵌」時，得以找到自由詮釋的空間，並把社會關係重新「再鑲嵌」回在地的道德共識（此處的道德更近似於「倫理」ethics）與意義秩序當中。

關鍵詞：全球化，非正式性，道德經濟，去鑲嵌，情緒

---

\* 本人由衷的感謝兩位匿名審查人對於本文提出的問題與建議，在此謹表謝忱。

## 一、研究緣起：ISO9000、全球市場與標準化

在田野的某一天我臨時接到一個任務，泰效廠的董事長要我去協助翻譯。<sup>1</sup>原來一位英國客戶代表要來工廠參觀，參觀後他會決定要不要下單。英國先生在九點多時隻身前來，先在工廠的簡報室聽取簡報，之後由總經理帶領參觀工廠車間的生產線。在生產線上，他察看每個站前的SOP (Standard of Operation) 工作牌，觀察車間牆上掛著的對品質要求的標語，並要求廠方提供他英文版本的翻譯。聽取簡報之後，他又在簡報室獨自待了幾乎一整天，仔細的瀏覽工廠中的文件。我忍不住問了副總經理，究竟這位潛在客戶那麼在乎的文件是什麼呢？副總告訴我，他在瀏覽工廠SOP、規則章程、ISO 9000認證的相關文件，以確定這一家工廠生產的流程符合品質標準化的國際標準。

ISO 9000品質系統是由位於瑞士日內瓦的「國際標準組織」(International organization for standardization, ISO) 所製定。其目的是為「增進國際間貨物與服務的交流，去促進標準化及其相關活動在世界中的發展，並增進知識、科學、技術以及經濟活動的合作。」(Guler, et al. 2002: 208)。位於中國深圳的電子工廠泰效，為爭取國際訂單，也積極主動的採納了這一套體系，試圖用ISO 9000與科學管理建構起一個符合全球市場標準的現代化工作場景，並秉持著「與國際接軌」、「追求品質」為最高指導原則來運作。而這樣的努力，也在外國客戶，如這位英國客人到來時，收到了效果。

ISO 9000作為一種品質管理的標準，其主要有兩項準則：一是流程的標準化，二是流程的可複製性(Naveh and Marcus 2005)。這樣的標準化帶來許多社會後果。舉例來說，在「品質標準化」的條件下，要求工廠必須放棄自行運作的主動性，以一套施用於全球的標準去規範自身。另外ISO 9000強調「可複製性」，目的是不管是誰擁有工廠，或是誰來進行工作，都可以透

---

1 泰效並非其本名，本文將之化名稱為泰效廠。

not to reject or resist, but to accommodate at the first glance. However, privately they de-standardization the ISO 9000 and at the same time 're-standardization' the implicit rules of their interactions and exchange by their own way, through emotions and gestures, which are both silent and invisible in the documents. The tacit agreement between workers and managers co-exist in the factory with ISO 9000 market rules. This allows migrant workers find the cracks to negotiate their agency under the scientific management, to retrieve the rhythm of the work process, and to rebuild the social relationship which market penetrates. It is arguable that due to the moral economy and the market economy go hand in hand, it makes Chinese factories in the global market disembedded while reembedded in the society.

Keywords: global standard, informal sphere, moral economy, disembeddedment, emotion

---



過對這一套流程的遵守而產生出符合特定品質標準的產品，以求商品可以不因地方各自標準影響而出現差異，達到在全球流通的有效性。

這件事引發我對於深圳工廠ISO 9000品質標準化實施情況的好奇，這個過程似乎牽涉到幾個很重要的經濟人類學的經典議題，例如ISO 9000品質標準化流程的施行，作為一種全球市場力對於社會關係的滲透與重構，會帶來多大程度「去鑲嵌」與主體的變遷？「去鑲嵌」若遭致反向運動（counter movement）（Polanyi 2001），那反向運動在泰效工廠是如何呈現，與市場力量主導的「去鑲嵌」又是呈現什麼樣的關係？或更根本的來說，當一套新的測量方式進入地方時，如何攪動社會行動者之間的權力關係，他們又是如何使用這一套新的標準來最大化個體的能動性，合理化他們自身的利益與實踐？若從地方的日常生活的角度出發，當一個全球新秩序降臨而至時，社會行動者究竟是如何認知並因應？

本文並無意把工廠的ISO 9000品質標準化過程放在ISO 9000或者更廣義的國際標準化運動中來檢視，一方面，全球標準在各地施行時往往引出複雜的後果，在實踐落實的過程中會與原先各地脈絡中既有的權力結構與意義秩序交互作用，而發生難以預期的變化（Klooster 2011），另一方面，即使ISO 9000已經被白紙黑字書寫到泰效工廠的正式檔案中，充其量仍只是個「面子工程」而已。從我工廠裡報導人的觀點來看，沒有任何一個人真正搞得清楚ISO 9000這一套系統「真正應該」為何，他們就是有樣學樣，依樣畫葫蘆而已。

在不知道ISO 9000為何就執行ISO 9000的虛應故事有其普遍之處，也有其特殊之處。普遍之處在於已經有研究指出，管理者在執行ISO 9000時並不清楚ISO 9000為何，對員工又有什麼影響的情況普遍存在。執行時涉入的人員也僅限於公司內的少數人（Boiral 2003）。此外，ISO 9000也往往與品質幾乎毫無關係，只是一種通過「考試」得以進入全球市場的行銷手法而已。但即使如此，標準的存在，確實取代了國家的「硬」規則，以看似謙卑中性的「軟」規則來達到更強力的「遠端治理」（Higgins and Hallstrom 2007），並在生產過程中引入特定的專家知識體系，製造一個「數字化」的真實，讓產品製造的權力與責任被重新分配（Gibbon and Henriksen 2012）。在這些研究

成果的基礎之上，泰效工廠的民族誌資料某種程度呼應著這些論點，但本文將更著重其特殊之處。

泰效工廠執行全球標準虛應故事的特殊之處在於其某種程度是倚靠著一個很特定的脈絡來支撐，而這特定脈絡性與後毛時期中國社會的特殊性息息相關。<sup>2</sup>面子工程到底有沒有意義，是不是值得研究？研究者如何面對「面子工程」？是全盤認定其為虛而不值得研究？還是認定這是一個研究的開始？本文認為面子工程很值得研究，其之所以仍值得研究，是因為面子工程為制度開了縫隙（也就是打開了非正式的空間）。大家彼此心知肚明的面子工程，等於是一個組織性默許的許可，許可能以「嘲諷之姿」來面對治理（cf. Steinmuller 20），同時替正式體制打開了孔隙。當正式領域只是虛應故事時，這就讓社會行動者在非正式領域的行動變得重要。那下一個浮現的問題將是：到底這些以「嘲諷之姿」來面對無所不在的治理時所開啟／遺留的孔隙，將是由怎麼樣的運作法則來填補呢？社會行動者又憑藉著什麼樣的過程與判斷，在正式體制的裂縫中找到自己的位置與行動依據呢？這是這篇研究論文試圖去發現的。而其也再次呼籲我們必須正視在「具中國特色的社會主義」下的當代中國，各種「非正式制度」在支撐起中國經濟發展中所扮演的重要角色。

我對於泰效工廠ISO 9000的研究因此與其說是要點明全球標準化運動及其治理效應的效力，倒不如說是要強調標準化之外「非正式領域」的重要性。泰效工廠中的「非正式領域」在全球標準化運動的擴張之下，反而凸顯了其角色與重要性，這個論點呼應著Kelly Tsai所強調的「非正式金融」（Tsai 2002）、「非正式制度」（Tsai 2007），以及Philip Huang（2009）所主張的，中國研究不應該忽視中國的「非正式經濟」的重要性。

---

2 面子工程在後毛時期中國的脈絡性可參考H. Steinmuller的著作，特別是Steinmüller, Hans (2011) *The state of irony in China. Critique of Anthropology*, 31 (1) . pp. 21-42. Steinmuller指出農民並不是被洗腦，面對面子工程不是全然無所覺，他們會用很多隱諱的「嘲諷」來面對之，「反諷」因而成為是農民群體在凝聚與排除人群的社會機制，也是農村反抗國家強加的歷史敘事的一個隱微的行動。Steinmuller更進一步的去區分Irony和Icynical的不同：cynical是對事實的全盤否認，但irony是有部分肯定、部分否定的特質。農民工與工廠管理者在面對ISO 9000的「面子工程」時，也有同樣的傾向：部分肯定、部分否定。

在頂著ISO 9000認證標章的泰效工廠，許多時候解決獎懲升遷的安排不是遵照符合ISO 9000標準而製成的員工手冊或是白紙黑字的規則與法條來執行，而是在一種員工間彼此同意的默會中發生。這些默會的互動過程看似高度非正式性，但隱約又有一種法則貫穿其中，可說已經形成一種「組織性默會」。這種組織性默會為何？是如何在「非正式領域」中「標準化」的？這是本篇論文除了能夠呼應ISO 9000的虛幻性、行銷性與工廠或明或暗的反抗之外，想要繼續探討的主要問題。因此，本文主要目的並不是要以民族誌來重申ISO 9000在泰效工廠施行的虛幻性，或再次以深圳的田野材料再去佐證ISO 9000與品質幾乎無關僅僅只是為了行銷而已，也不想去談ISO 9000實施過程中的成效評估或是執行者的反抗，本文所著重的問題在於：若ISO 9000只是虛應故事，那到底在這個ISO 9000的斗篷之下，工廠實際是靠著什麼來營運的？生產管理的流程與員工獎懲又是在什麼樣的「非正式的標準」下發生？

在進入正題之前，我想先解釋一些專有名詞在本文的使用脈絡。循經濟人類學的討論脈絡，在本論文中我視正式領域（formal sphere）／非正式領域（informal sphere）是一組概念。正式領域對應的是經濟關係，是非人的、理性的，也被稱之為非個人領域（impersonal sphere）。而非正式領域對應的是社會關係，也被稱為個人領域（personal sphere）。資本主義造成了Personal sphere與impersonal sphere的分隔，並在兩者之間劃下明確界線，這是所謂的「去鑲嵌」發生的開始，經濟關係開始獨立並凌駕於其他社會關係之上。受到資本主義價值的影響，通常一個理性的官僚組織當中，會試圖把非個人領域與個人領域嚴格的區分，把生產關係與再生產關係區分開來，並認為唯有這樣區分，才是一個「現代的」、「理性的」組織。這也是泰效廠一直宣稱自己是「公事公辦」的原因。

而市場經濟／道德經濟是另一組概念。在道德經濟中，個人領域與非個人領域沒有被區分開來，正式領域與非正式領域也交織在一起。在道德經濟的邏輯當中，真正重要的不是創造利潤，而是要在交易行為當中去表達、維持社群長期以來相信的價值（long term values of community）（Hann 2010），並把維持社會關係看做比符合經濟理性更為重要，例如許多農民寧



可負債好幾代也要辦一場華麗的婚禮。因此不管這個「道德」價值在社群中的認定為何（或許與我們一般常識、先驗的道德價值是有違背的也有可能，違背我們所相信的經濟理性也有可能）道德經濟在行使時，是與資本主義下的市場邏輯大相徑庭的。本研究所涉及的是非正式領域中的道德經濟，意圖發現工廠中人與人之間有別於市場經濟的草根交換模式，與其背後所反映的意義秩序為何。透過這樣的研究，在累積甚多的研究工廠的物質秩序的文獻上去開啟另一個關於意義秩序如何存在、感知與運作的面向。

本文所能處理的範圍有限，因此非正式經濟則不在本論文所涉及的範圍之中。非正式經濟意指不受國家監管或保護的經濟活動，此類工作也常呈現多元化組合（如任意的結合生產關係與再生產關係創造出新的營利的可能）物。雖然如此，但我想藉此機會指出，泰效工廠的農民工普遍希望可以透過打工，利用工廠（正式僱用關係）裡的非正式領域（宿舍生活、休閒時間），去締結種種非正式關係（老鄉、介紹、友情、貴人……等），期望能儘可能的擴展超越親人的關係網絡，並在這關係網絡的基礎上去發展或是發現從事非正式經濟的機會，舉例來說，他們會在打工累積了一些錢之後就到路邊擺低成本無執照的小攤販、或是把自家農產品拿去賣錢。在工廠區的周圍，確實也已經發展出一系列的非正式經濟，服務工廠製造業所帶來的移民人口。可說，正式經濟與非正式經濟在工業區相輔相成。這也正是P. Huang呼籲當代中國研究者在進行勞動研究時需要多加注意的部分（2009）。而非正式金融則包括國家金融體系諸如銀行等之外的標會，互助會等，這已經由K. Tsai（2002）做出研究成果。但這也不是本論文所要處理的範圍。

最後，當我指稱新經濟（new economy）時，是指網路經濟。網路經濟並非本文所涉及的範圍。我使用這個詞是要區分出我所研究的泰效電子工廠不管在勞雇關係或是管理方式上都有別於傳統的製造業，但與高度彈性化、雇傭關係已經大幅改變的網路經濟、知識經濟的仍有差別。

人類學對於標準化的想像普遍不傾向視之為從上而下的被強加在工廠之上，或是一股摧枯拉朽的破壞性力量，把過去存在的一切連根拔起整體替換的實體（entity）。從人類學的觀點來看，（新的）標準化所肯認並推廣的，與過去存在但溢出標準化的實踐，從來都是在日常生活中呈現一個交織且拉



扯的狀況。近年來，對「韌性」(resilience)的研究便反應了這一種觀點。想像新的標準會以一個整體全盤取代之置換過去的體系，基本上，是一種過度理論化的假設。人類學家所著的工廠民族誌，一再挑戰這些過度乾淨的二分框架，也挑戰視過去與現代有一個截然清楚斷裂的過度理論化想像，這從最早針對工作時間與科學管理的標準化研究就初見端倪。我相信這種挑戰的有效性也將會一直延續到現在全球標準進入工廠行遠端治理之時。在拋卻了標準化與非標準化的二元對立之後，人類學視角更寧願去把ISO 9000視為一套道德標準，一個通過儀式，攪動著生產／再生產、工作／生活、勞動／娛樂之關係，它會帶來新的動能與平衡，重新劃定正式與非正式之間的界線。

我將以民族誌資料指出，在泰效工廠的日常生活實踐中，市場經濟與道德經濟並存。檔案與考核之外的ISO 9000從一開始就在泰效工廠「去標準化」又「再標準化」成為一套可以在該脈絡下自行生成的系統。如果我們把視角從檔案與考核移開，轉移到日常生活實踐當中，那這一套系統還可以稱之為ISO 9000嗎？其與「本真的」ISO 9000可能已相去甚遠，也與品質控制不太有關係。本文主張與其去釐清ISO 9000應該是什麼，泰效的ISO 9000又與真實版本的ISO 9000差異有多巨大，倒不如以民族誌資料來回答，既然ISO 9000品質標準化管理體系在泰效工廠的日常生活實踐中已經被裁剪、挪用、詮釋、實踐成特定的模樣，並與管理者與工人之間彼此都同意、認可、慣習相信的道德經濟交織在一起了，那市場標準是如何被道德協商的，又如何成為社會行動者面對全球市場標準時的決定與因應之道？

以下我將針對人類學對於時間與工作流程標準化的文獻做一個回顧，再進到深圳工廠的民族誌細節中，來看深圳工廠是如何回應這樣的問題。

## 二、文獻回顧

人類學家強調工廠是一個社會空間，拒絕視工廠僅僅只是一個技術或是生產空間而已。透過長期田野的觀察，人類學工廠民族誌研究已證實種族、性別、親屬、非正式生產與家戶經濟，不可能被排除在正式的生產關係

之外。理論假設中的純粹經濟、絕對理性的生產模式，在日常生活實踐中往往並非如此。因此，人類學家在研究工廠時，會特別關注工廠與社會的「鑲嵌」，主張車間內的勞動安排、分工方式與技術就可以決定工作經驗的正統社會學觀點，是無法解釋「鑲嵌」於生計中的主體性（Mollona 2009: xvi）。生計策略學派（Means of livelihood）（Gershuny and Miles 1985; Hart 1973; Pahl 1984）便拒絕僅僅把研究對象鎖定在工廠內，只研究巨觀的、正式的經濟過程，而也把地方的、個人的以及生產過程中的非正式策略納入研究視野當中。因而，他們對生產模式的研究不再以生產過程為主要分析架構，而轉而以再生產過程為主要的分析架構來取而代之（late capitalism），研究不僅僅限於工廠之內，而是把整個社區都含納進來（Mollona 2005）。

晚近知識經濟與網路經濟興起的當下，晚近資本主義的發展使得過往許多分析架構失效，例如全球南方與全球北方、階級與認同、農村與城市的區隔等等，「工作」被重新組織與經驗，與「工作」相連的認同與想像也不停的改變。工廠裡時空的流動性，成為一個分析勞動與工作時不可忽略的要點。在建構工廠的「模式」（model）之餘，這個年代因此還特別需要以工廠裡的民族誌研究，來捕捉這種微細處流動變遷之處的樣貌（Mollona 2009）。

### （一）後工業時期的標準化

後工業時期的彈性化（非典化）讓之前的組織型態整個瓦解，「新經濟」（new economy）、經濟 2.0 等詞的使用也似乎昭告著全新的經濟形式的出現，知識經濟與網絡經濟取代之前製造業與重工業的工作場景，個人性與彈性化取代之前固化的勞力分工，成為今天我們對工作的主要想像。普遍相信彈性化將從根本改變人們的工作經驗以及在工作中對於時間與空間的感受（Harvey 1990）。隨著全球資本的解放，資本主義將進入一種新的形式，社會關係也將再次改變；例如，有學者主張全球化會造成家庭意義的改變以及家內生活的酷兒化（Bernstein 2007: 5），生命歷程的「去標準化」現象也正在發生（Anagnost 2013; Cole and Durham 2008）。與之同時出現的論點是預言在「後工業」時期因工作上的轉型與彈性化，工人階級要不就是消失，要不就是「資產階級化」。這似乎暗示著過往對於工作、階級形成、標準化的

研究提問與成果，將因新經濟現象的浮現而不再適用（Mollona 2009）。

彈性化時代下人與物快速流動，交易行為發生在各種不同的群體之間，為使流動與交易可以成立，標準不停的在建構與再建構，標準化過程也不停的發生。對於全球市場而言，如果沒有標準化，廠商生產的產品，將無法統一衡量品質。因應日益激烈的競爭，企業組織為增加其在市場裡的競爭力，越來越多的廠商選擇ISO 9000認證（Elmuti 1996）來節省交易成本、方便溝通，求取最大利益。這使得標準化在彈性的全球市場的建構中不但沒有消失，甚至有擴張的趨勢。可以說，「自由」市場是與更多的規範連結在一起的（Gibbon and Henriksen 2011）。在晚近資本主義的發展過程中，非正式性、彈性化、時空壓縮成為學術界關注度相當高的研究議題，而且被熱烈討論，但與之同時發生的標準化卻往往被視而不見。

這樣的趨勢被人類學的工廠民族誌研究挑戰，不少民族誌指出，彈性化與標準化並非對立，而是同時發生。即使在全球北方，福特主義生產體系與泰勒式管理已經不再是一個趨勢，但在全球南方卻仍然盛行。此外，新的經濟強權把彈性化生產與舊的福特主義與泰勒式管理結合在一起執行的事實，也從根本挑戰了西方信仰的「精益經濟」（lean economy）的優越性（Mollona 2009: xiii）。

Mollona（2009）特別指出，在日常生活中進行參與觀察對於捕捉晚近資本主義樣貌的關鍵性。工業民族誌再再顯示，資本主義下的工作與經濟狀態往往是破碎且不一致的，這種碎片般對工作的認知，將會導致差異甚大的主體性與政治意識，要捕捉這些異質的主體性與政治意識，日常生活的參與觀察將成為研究上的一大利器。即便全球市場、新經濟、速急資本主義（fast capitalism）等等新名詞，標誌著晚近資本主義的發展，但經典的剝削、自我實現、反抗以及賦權等傳統工業研究的主題，卻也仍然持續在新的脈絡中出現。

## （二）早期資本主義的標準化後果：從反抗到反映道德／意識形態變遷

科學管理最著名的研究者是Harry Braverman。他指出即使泰勒學派已經

惡名昭彰，但不可否認，現代企業與機構都深受泰勒式管理的影響。當代組織中的工作組織與設計，如碼錶、加速、效率等，都有泰勒主義的影子，也都標明了資本主義的生產方式（Braverman 1974: 86）。在資本主義邏輯中，勞動力可以被販賣，當工人已經「自願」販賣其勞動力後，管理者就順理成章可以發展出一套方法來「管理別人的工作」（同上引：90）。這套科學管理方式重新組織了工作，也重新組織了工人。

科學管理的一整套體系與「控制」息息相關。生產的空間也發生變遷，開始把工人移出家庭並與工作空間合一，集體集中到車間裡，使工人的工作狀況與工時完全處於被監視的狀態（Carrier 1992）。這樣的安排要確認工人在工作時是勤奮的、提高警覺的並且不會因為其他事情而中斷工作，因此除了空間集中之外，還使用各種規則去確保工人不會分心（Braverman 1974: 90）。

這套管理方法也同時訂下標準以衡量產量與效率，原本不可定量衡量的，因都在這套系統下轉變成「可衡量」的。比方說，一天合理的工作量、工作速度、好工人的選擇標準，時間流程等。那到底什麼是合理的？給工人多少錢才對得起他們的工作量，這背後則隱含著對「公平」概念的特定預設（Braverman 1974: 96-97）。到底如何制訂標準才能達到「公平」、「合理」？資本主義的發展史指出，資方透過把工作流程、知識、方法、程序都一步步掌握在自己手中，壟斷了所有的決定權。這樣的勞務分工上的革命，被Braverman認為是一種「心智的勞務分工」（division of mental labour）的革命。

「心智的勞務分工」造成了異化的發生，對於人的自我感知與人觀（personhood）產生巨大影響，並徹底改變了「自我」（self）的概念。從Polanyian的觀點來看，Carrier認為這是一種生產過程逐步「去鑲嵌」的過程（Carrier 1992）。這導致工人的自我（self）被分裂為核心（core）和邊緣（peripheral），邊緣的自我是可以被衡量，並可以被取代。這種異化的、可被取代的自我有時候卻不見得都會帶來壞的結果。例如屠宰場的民族誌研究指出，標準化的屠宰過程，去技術化的分開執行每一個步驟，讓工人得以迴避讓人不舒服的工作環境，以及做為人應該擔負的宰殺的道德意義（Vialles

1994)。

因這套泰勒式科學管理流程是為資本與工作設計，而非為工人設計，因此整套系統忙著「選擇」、「訓練」、「操弄」、「平定」與修正組織內的「人力資源」。這也招致了對泰勒主義的批評：一、對人類行為動機的錯誤估計，二、這套管理方式容易招致工人的反抗，三、整套體系是敵視工人的（Braverman 1974: 89）。例如，Ong在東南亞工廠研究中，被附身的女工，正是透過被附身，來表達對工廠管理以及父權的反抗（Ong 1987）。

反抗之外，也有民族誌研究旨在探討並分析工人為何在面對這一套權力機制時「不反抗」。最著名的研究是布洛威的「製造甘願」（Burawoy 1979），工人在趕工遊戲中自願服從工廠對效率的要求。趕工遊戲顯示資本主義的生產模式透過標準化切割工作流程，巧妙的把工人與管理者間的衝突，轉移到工人與工人之間，在工人之間造成了分裂。<sup>3</sup>

此時，「標準化」主要想控制的是「工作量」與「工作速度」，並以此為基礎來訂定「好工人」的標準與工作流程。衡量機制主要圍繞在工人的產量與速度之上，例如碼錶。只要手動的夠快，不會被其他事物分心，工人心裡在想什麼是不在「標準」規範治理的範圍當中。但雖說如此，人觀與對自我的感知，卻也在這一套標準流程之下被改變了。這種標準強制施行在工人身上，管理過程又有敵視工人的本質，使得研究焦點一直環繞著工人的反抗／不反抗（收編、同意）的維度來展開。

另一方面，除了反抗與收編的討論之外，另外一個被廣為注意的是E.P. Thompson所提出的關於「工作時間」的討論（Thompson 1967）。在勞動力可以買賣之後，工作與休閒、工作與家之間，就出現了區隔。E.P. Thompson的主要論點是在標準化發生之後，一種全新的看待時間的態度與道德觀就因此被制度化了。相對於前工業時期「看天吃飯」的時間觀，工業時期的時間觀完全圍繞著時鐘打轉。因為機器的發明，工人必須按時鐘操課，而按時鐘

---

3 布洛威主張工廠外的社會對於工廠內發生的事情不具解釋力，被某些相信而強調社會生活互相扣連的人類學家批評，比方鄰居間的衝突被以車間中的衝突顯現出來，而且不同的工人會用不同的方式評估他們工作的價值（Mollona 2009）。



操課的規矩，又不可避免的造成了工作與生活的斷裂。工作與休閒、工作與家的二分法被因此製造出來，內化到人心中，成為新的道德體系。

E.P. Thompson (1967) 的論點清楚的說明新技術如何改變管理方式，工業時間造成工業社會的生活形式與前工業社會發生斷裂。但之後人類學家在不同工廠、不同產業裡面進行民族誌調查，卻發現工作時間的強制性並沒有E. P. Thompson所說的那樣強大 (Parry 1999; Smith 1986)。這些學者批評E.P. Thompson一方面過於的相信資本的全能及其對於勞工的控制力，另一方面又美化了農業勞動與生活方式。他們以民族誌的例子來證明時間觀，並沒有在工業化前後發生極端斷裂，工作與休閒也沒有被完全對立開來，例如Smith就指出，即使在前工業時期，日本工匠就對時間格外敏感並要求精準 (Smith 1986)。

此外，時間觀改變的主因有時不是因為資本主義的生產模式。工業時間觀的引進，也可能和新技術的引進與對效率的要求無關。民族誌指出新技術與新標準的引入，有時候只是為了滿足社會大眾心中對於「現代工作」的想像，例如殖民時期肯亞Mombasa碼頭工人的例子 (Cooper 1992)。一開始，很多Mombasa碼頭工人都是彈性雇用的農民，他們沒有簽定長期的契約，依據工作的需求來來去去，工作不穩定，但是工資相對高。他們半農半工，生活相對獨立。但這樣的工作型態在殖民政府眼中，卻正是無紀律且政治上危險的證明。半農半工的碼頭工人挑戰了「工作應是穩定規律」的想像。於是，殖民政府引進了新的工作標準，並要求碼頭工人要全心全意的投入到碼頭工作中。這個例子指出，生產方式與工作需求的轉變並非管理方式改變的主因，相反的，是社會先改變了，才以相對應的技術與標準化方式來管理，以滿足人們對於變遷的想像。政治與意識形態的影響在這裡扮演了重要的角色。

同樣的，即使資本主義的生產模式造成了去技術性的工人，但也有許多民族誌給予反證。「去技術化」其實並沒有Braverman說的那麼容易達成，技術也沒有那麼容易「被衡量」，資本主義生產模式對於工人的控制程度有點被誇大其實。真正造成工人失去對工作的控制能力的，其實是政治力。這些政治力是原有的社會秩序與權力關係的延續、反映與再現。例如Ong



(1987)的文章描述了女工藉著被附身來對工廠的勞動過程進行反抗，就好像Taussig (1977)的南美工人也用當地風俗來對資本關係進行評斷與批判。但仔細看，Ong的分析卻指向工人所反抗的並非資本或是階級，而是不人道的管理方式以及性別不平等，這些都是在資本進入之前，就存在的主宰秩序形式與權力關係。

在這樣的理論脈絡下，我們得知標準化不再只是關乎生產模式的改變，或是效率與產量而已，道德面向也牽涉在其中，亦常常用在反抗標準化過程中暴露了原有的社會秩序與權力關係。標準化過程中的種種「控制」，有時候目的並不在於追求效率，也跟經濟考量關係甚小，而是為了政治上的意識形態而做出 (Mollona et al. 2009)。

### (三) 道德經濟：鑲嵌與協商

晚近關於標準化的討論，強調的不再是時間觀的變遷與主體的斷裂，而是把標準化看成是全球市場中的道德重組與權力協商，是一個權力與資源重分配的過程，也是共識重新再形成的過程。Busch (2000) 主張標準化是一種道德經濟。他認為工人對於標準化的反抗，不是來自於薪資不足的抗議、體力的過度負荷或是對於管理控制的不滿，而是來自於其道德價值持續被挑戰後終達臨界點的爆發。Buech舉E.P. Thompson (1971) 研究的18世紀英國為例，主張現在工人對標準化過程的反抗與回應，與資本主義發軔之初底層人民為食物而暴動的過程有可比性。

人類學對道德經濟的討論可以回溯到Polanyi (1944) 與Dumont的理論，雖然兩者都沒有直接使用道德經濟一詞 (Hann 2010: 189)。Polanyi從鑲嵌 (embeddedness) 的角度來對經濟行為做出道德的評斷，主張前現代社會的經濟行為不可能在離開社會與政治脈絡的情況下而產生被單獨理解。經濟行為是社會中的個體為滿足社會共同永續的需求而產生，而非僅僅只是貪婪的個體為滿足其短期利益的最大化 (同上引：189)。Louise Dumont在研究印度的種性制度時指出，即使市場存在，但當商人必須臣服在王權以及戰士之下，且該社會的勞力分工基本上仍是透過階序的觀念與儀式專家所堅持的儀式純淨程度來達成時，這個社會的生產、消費與交易行為仍然很大程度

的被無所不在的道德法則來規範，而不是市場與個體利益最大化的原則（同上引：189）。可以說，人類學在討論道德經濟時把重點放在部分、整體與個體之間的關係，並主張在研究交易行為時，若把社會行動者假設為自由、自主、做交易決定時純以數學進行算計的個體（如Nash賽局理論所設定的），基本上只是又再次把人與其所處的政治、社會與道德脈絡去鑲嵌而已（Hann 2010: 188-189）。

道德經濟觀點常被放在前工業化／前市場化社會中來應用，就連Polanyi也承認，現代社會因為發生了去鑲嵌，道德經濟很大程度的被市場力給穿透與摧毀。例如印度從前現代社會過渡到現代社會之際，「市場力」（market forces）很大程度瓦解了所謂的道德法則，個體與社會的關係也發生了很大程度的改變，但有些道德法則，如種姓制度，在當代的印度，仍然決定著婚姻的模式。但同樣的，歷史學家也發現，在南亞前現代化農業社會中，也被「非人的」（impersonal）算計與市場力量給影響（Hann 2010: 189）。在不同的社會脈絡下，哪些邊界會被市場力給穿透與摧毀，哪些又會延續下去？就成為下一個需要解決的問題。即使強調個體並不是獨立存在於社會之外的自由人，經濟理性也必須放在社會脈絡中才能理解，但道德經濟並非全然否定每一個個體算計的能力，以及彼此相互協商的能動性，並指出默會的共識與社會常模（norm）即使在非人的（impersonal）的市場之中，也仍有重要性。

E.P. Thompson研究工業化之初英國底層糧食暴動時指出，食物暴動的緣起並不是因為糧食價格的上漲，或是社會底層的窮人「實際被剝削」的程度，而是因為底層人們心中那一套社會常模與價值被挑戰了。這群從屬於社會秩序的底層人物，他們對於社會秩序已經形成了一套共識，對於對與錯有一套公認的看法，在這個基礎上，他們要求需求要能獲得滿足，並認定糧食有一個「合理」的價格。因此，要理解暴動的發生，絕不只是單單價格上漲這麼簡單而已，唯有去理解他們的共識，以及共識中的「合理價格」是什麼，才能夠解釋。那這套共識來自於何處呢？E.P. Thompson這樣說：

這種轉變是基於對一直以來傳統觀念中的常模和義務，以及社群內

幾個當事人對於何為適當的經濟運作方式的一致觀點，這些觀點總結在一起就可以說是構成窮人的道德經濟（Thompson 1971: 76-136; Thompson 1993: 188）。<sup>4</sup>

類似的，James Scott（Scott 1976）在定義道德經濟時說，道德經濟是「人民認為什麼是（經濟上的）正義，以及他們所採用的關於剝削的定義，什麼樣是還可以忍受的，什麼是已經忍無可忍的，在他們心中自有一個定見。」

不管是E.P. Thompson「對常模與義務的慣行觀點」或是Scott「心中的定見」，這些顯然是道德經濟在執行時的基礎。但到底什麼是心中的定見，什麼是對常模與義務的慣行觀點呢？P. B. Thompson（1996）曾試圖區分道德經濟可能有的三種層次：（一）不曾言明但確實是被制訂的經濟規則，因為太理所當然了所以很少被說出來。（二）道德經濟是一種道德論述：是每個社會裡每天都在上演的每個個體在互相協商什麼是權利、什麼責任的道德論述。（三）道德經濟被用政治理論或倫理學的方式昭告出來。對於底層人群而言，第三層次的道德經濟可能離他們的日常生活很遙遠，但第一、第二層次的道德經濟卻很可能是影響他們日常生活經濟行為的關鍵。為了更好的理解人們的經濟行為，我們首先應該排除任何對於「理性」或是「道德」的預先看法與先驗的定義，進到當事人日常生活的脈絡中，以民族誌的研究法努力去貼近在地觀點，去看這一群人到底對於責任、權力、義務與公平形成了何種共識，又如何去承擔、理解與實踐這些經濟規則。唯有如此，別無他法。E.P. Thompson就曾嘲笑那些把英國群眾當成是homo economicus的經濟史學家，認為這種觀點過度簡化。對E.P. Thompson而言，理解這些英國鄉民的經濟行為跟馬凌諾夫斯基在理解初布蘭島人的經濟行為沒什麼兩樣，第一步都是要先進到他們的價值體系當中，這價值體系則根植於他們的「農業傳

---

4 原文為“*This in its turns was grounded upon a consistent traditional view of norms and obligations, of the proper economic functions of several parties within the community, which, taken together, can be said to constitute the moral economy of poor.*”

統」中 (Hann 2010: 190)。

Busch認為市場經濟中的標準化，應該視為是一種道德經濟行為。Busch提出道德經濟的觀點是要修正馬克斯與亞當斯密眼中的市場。他認為不管是馬克斯、亞當斯密等在討論市場時，都僅僅把其當作是一種政治經濟行為，而非是一種道德經濟行為，因此很大程度的忽略了經濟行為中，行動者彼此之間每日進行的協商與辯論 (Busch 2000: 274)。Busch關注並強調這協商與辯論的「道德經濟」視角，正是本文在研究中國深圳工廠內的ISO 9000的標準化過程中所抱持的主要理論立場。

回顧以上文獻，本文認為應視深圳工廠中的ISO 9000「標準化」過程一方面是全球市場試圖掌控生產流程並忽略地方差異的遠端治理，另一方面卻也是註定與已有的權力秩序、道德常模與意識型態交織在一起的過程。個體在其中並非單純的被決定，而是不停協商討價還價，這可說是市場「標準化」下的「再標準化」過程，是在政治經濟過程之外，值得關注且不容被忽略的。

以下，本文將以深圳台資電子廠泰效的民族誌資料來說明工廠裡ISO 9000標準化過程的施行情形，透過工廠裡的管理方式、工序安排以及教育訓練來釐清「標準化」施行之後的日常生活中，不同社會位置的行動者所採取的道德因應與權力協商。

### 三、田野地點與對象：深圳電子廠泰效

本文的研究材料主要來自2007-2008年深圳的一家電子廠泰效。我在那裡進行了為期約十一個月的田野。本研究的主要報導人為泰效工廠裡的青年農民工與他們的主管。在中國的戶口制度下，「農民工」一詞代表著目前大部分中國工廠裡的勞動力，他們與之前的工人階級不同，他們的職業雖是工人，但身份卻是農人。這顯示出雙重的主體性，改革開放後，戶口制度鬆綁，政策允許農村人民可以進城打工。他們來到城市的工廠，將勞動力商品化，但同時，他們卻不具在城市中安家落戶的資格，也不享有城市「公民」

所被賦予的種種福利，因而必須將大部分的社會再生產（如結婚、生子、教育、醫療、退休等），移回農村裡進行，使他們被迫把生活與生產分開。這種政策上的差異對待，使許多農民工的生活陷入了掙扎與困難，也帶來許多憤怒與不滿（Ngai et al. 2010; Ngai and Lu 2010; Pun et al. 2009）。許多農民工如候鳥般，<sup>5</sup>恆常在城市與農村之間的往覆移動，工作與生活恆常分離。他們在沿海城市的「可拋棄性」（expendable）（Anagnost 2006）一方面來自後毛時期黨國對整體發展的經濟性佈局，另一方面則牽涉到特定現代化概念下理想公民主體的想像（Anagnost 2004; Jacka 2006; Kipnis 2007）。他們又是農人又是工人的身份，也被視為是既非主體，又非客體的「卑劣體」（abject）（Kristeva 1982），因難以歸類而被認為是危險的、有威脅性的（cf. Douglas 1966）。

田野期間，我住在工廠的廠區中。一開始是住在員工宿舍，跟三個女工一起住同一間宿舍。之後工廠從深圳松崗搬到深圳龍崗後，因為空間安排的關係，我搬到工廠的幹部宿舍居住，住在管理部辦公室的樓上。這種與工人、幹部同住一塊的安排使我更能體會／經歷工廠生活的節奏。我平常跟大家一起起床梳洗，穿著工衣進車間，中午到食堂打飯，略做午休之後，便又進到車間繼續工作。下午下班後大家又一起進食堂吃飯。晚餐後的時間，有的工人繼續到車間加班，其餘的工人則在宿舍區洗澡、聊天、打電話、看書、吃泡麵，或是到工廠附近巷子的小店去買東西，上網吧。宿舍樓與車間相對，中間圍出一塊空地，空地上有一個鞦韆與籃球架，下班的工人有時候會相約一起打籃球或是打羽毛球，每次有這種活動時，總能引起很多人圍觀。

上班時間我與工人、幹部一起進入車間，他們工作時，我可以自由在車間走動，或在不影響他們工作的情況下與工人交談。有時候我也會與他們一起做一起簡單的「活」（意指工作），一起搬籬筐、點原料、包裝產品，或

---

5 「農民工」一詞指涉紛雜多樣不一致的群體。本文所研究的青年農民工是從小在農村長大，約初中畢業前後進城打工的一群。他們與農村還有很深的連帶，也常常在工廠與家鄉之間往返。另外有一群青年農民工是隨著父母到城市打工，成長、甚至出生於城市中，他們的經驗、困難與主體性，就會與本篇文章所討論的農民工的處境很不相同。



是一起參加會議與教育訓練課程。但更多時候，我會幫忙他們翻譯英文的說明書。在工餘時間，我跟他們一起逛超市、吃夜消、盪鞦韆、走親戚、帶小孩散步、打麻將、洗衣服、買衣服、學跳舞、唱KTV、看歐美影集…等。假日時間，我跟他們一起參加老鄉聚會，一起去郊外爬山，一起在宿舍嗑瓜子吃湖南醬板鴨。離開工廠之後，不管我是在英國、台灣與德國，我都繼續用當初在工廠註冊的skype帳號與他們保持聯絡。

泰效工廠是一家台資小規模的電子廠，其主要創辦人弗先生是台灣人，<sup>6</sup>曾經在某大電子廠待過很長一段時間，後來決定自己出來開工廠。泰效現在運行的許多管理哲學與方式，都是當年弗先生在大廠的工作經驗加上自己體驗觀察的心得轉換而來，現在泰效廠的許多訂單也都是來自當年的大廠或是合作過的廠商及上下游工廠。工廠有員工一百多人，雖然是台資廠，但弗先生立志要把幹部與管理階層都「在地化」，因此僅僅只有兩個台灣員工常駐在深圳工廠工作，其他台灣來的員工則以短期到任的方式到來。

泰效廠區曾在數個地方遷移過，曾經在東莞，之後搬到深圳松崗，之後又搬到龍崗。不管是松崗或是龍崗，工廠所在地都是「關外」，與深圳城市內繁榮現代化的景觀大不相同。走在廠區附近，只能見到其他工廠廠房與高速公路，居中點綴著一些市場跟酒店。員工們私下談論會覺得松崗廠區的環境還算比較好，因為超市與大商場都在走路可到的範圍之內。龍崗對他們而言則比較不方便一些，其超市小，大商場要搭公車才能到，下班之後，工廠旁邊也只有「別墅區」可以去走走。這些「別墅區」是當地的農民土地被徵收之後，換來補償蓋起來的。他們會羨慕的說：「同樣是農民，他們的土地值錢」。當地農民的處境，與來廠打工的農民工很不一樣：土地被徵收以後，他們不再耕種，住在「別墅區」裡，還可以在這些使用他們土地的工廠掛名廠長，每個月固定領到工廠的津貼。

泰效工廠的員工結構以年輕人佔壓倒性的多數，僅有一、兩位四十多歲的女性農民工。這些年輕人從各省農村來，最多是從湖北省和河南省。他們

---

6 在此所使用的人名皆為匿名。



多半只有初中學歷，有一些有中專學歷。他們即使不願意耕種，也通常不會耕種了，但仍然與老家／農村保持密切的聯繫。我在瀏覽人力資源部門提供的資料時發現，許多農民工辭工的理由都是寫「回家」。他們因為家裡離深圳遙遠，往返需要耗費好幾天，所以當有事必須回家時，他們常不是請假，而是直接辭職。待家裡的事情忙完之後，再回到城市來找工作。對他們而言，這種低階的普工工作並不難找。他們之前幾乎沒有相關訓練，來到家具廠就學做家具，來到模具廠就學做模具，來到紡織廠就學紡織，來到電子廠就學著看工程圖。

泰效工廠幾乎所有的員工都住在宿舍，男女分開，房間大小不一。有的一間十二個人，有的一間兩個人（給中階幹部居住）。男生與女生樓層分開。如果是普工，即使夫妻也無法住在一起。如果是到一定階級以上的幹部，則可以透過副總的安排搬到兩人一間的夫妻房去。孩子通常留在老家請爸媽幫忙帶。偶爾宿舍會看到孩子的身影，是幹部老家來的妻子帶來跟大家住一陣子的。平常大家住在宿舍朝夕相處，若出廠區，則要把「廠牌」給門口的警衛。<sup>7</sup>我在工廠的期間，跟著這些農民工與幹部一起在宿舍中經歷了台灣總統大選、金融風暴以及北京奧運會。

### （一）ISO 9000與品質標準化管理

在抵達位於深圳的泰效工廠不久之後，我就隨新進工人參加了新進員工的訓練課程，這被員工戲稱為「新生訓練」。上完課程之後，我也尾隨著這些新員工進入車間，參與觀察他們開始上工的情形。同樣作為一個初來乍到者，我也逐漸的瞭解這個工廠與其文化。

表面上，泰效工廠強調公私分明，理性現代化是其特徵，各種安排設計都宣稱力求符合國際標準的認證（ISO 9000）。在生產流程上，其按照ISO 9000的規則制訂工序，將流程「標準化」，並對人力資源進行相應的重整，舉行各種教育訓練、在職進修與講座，試圖把農民工的「農村性」去除，使之儘快轉換成為有效率、易管理、產能高的「工人」。不只如此，透過這

7 工廠員工普遍把上班時配戴的識別證稱為「廠牌」，這張廠牌也是上下班時打卡用的感應牌。

些教育訓練過程，工人主體也被「標準化」，人力品質變得也要能夠「衡量」，使得工人的勞動「品質」也得以符合標準，成為可被工廠拿來進軍全球市場的裝備之一。但倒底ISO 9000是什麼呢？泰效工廠中似乎沒有人可以給我一個清楚的答案。不管是副總或是品保部長李課長，都不太能回答我的問題，只是簡單告訴我這有一套現成的版模，可以直接從別的工廠的資料找到，然後直接拿來進行修改。於是，我自己做了一些文獻調查。

ISO 9000品質系統是由位於瑞士日內瓦的「國際標準組織」(international organization for standardization, ISO) 所制定，其目的是為「增進國際間貨物與服務的交換，促進標準化及其相關活動在世界中的發展，並促進知識、科學、技術以及經濟活動的合作。」(Guler, Guillén et al. 2002: 208)。世界第一批ISO 9000認證是在1987年授與。因應全球市場日益激烈的競爭，企業組織為在全球市場裡脫穎而出，增加其在市場裡的競爭力，越來越多的廠商選擇ISO 9000認證(Elmuti 1996)。到了1993年，已經有27,000份認證在48個國家授予(Guler, Guillén et al. 2002)。到了2000年，已有超過100,000組織，分布於超過100個國家，被ISO認證(Naveh and Marcus 2005: 2)。因為很多交易廠商，特別是政府機構，要求往來的廠商需要有ISO的認證。ISO的認證可讓組織在全球市場的競爭中更容易取得入場券。<sup>8</sup>

ISO 9000作為一種品質管理的標準，其主要有兩項準則：一是流程的標準化，二是流程的可複製性(Naveh and Marcus 2005)。ISO法則強調「組織結構」，要求組織的生產或服務流程是符合品質標準的。因此，ISO的認證無關乎最終的產品，而主要是針對組織裡的生產流程與牽涉到的所有檔案做一個詳細的審核與檢視(Guler, et al. 2002: 209)。這些準則對企業價值與文化

---

8 但是，究竟採用這一套標準化可複製的管理方式，是否可增加組織在全球市場的競爭力，則仍然有爭議。其問題在於，ISO的管理標準是一套公開的知識，那如果所有的公司都採用同一套標準，又如何眾多廠商去凸顯自己的競爭力呢？在這個問題被提出之後，研究者旋即發現，即使在標準且可複製的品質管理背後，各個公司的差異性仍然存在，且不應該被忽視，而這些潛藏在所謂標準的、正式的結構下的差異，才是組織在全球市場能否勝出的關鍵(Naveh and Marcus 2005)。

產生影響，要求工廠必須放棄自行運作的能動性，在一套適用於全球的標準下去規範自身。

在這前提下，產品的品質能否達標，必須控制生產流程，生產流程的完好則來自工人的良好表現，而工人要有良好的表現，將來自工人接受良好的訓練。因此，為使人力資源符合標準，ISO 9000便要求企業組織要負起訓練工人的責任，使之能有正確的態度，及精確執行、照規則操作任務的能力。教育訓練課程的成果也列為ISO 9000考核的重點之一。訓練課程的上課情形與考核紀錄，都需要被檔案化，以作為考核工廠符合全球製造標準時的「證據」。

ISO 9000品質標準化也帶來了品質概念的變革，讓品質從一個靜態的概念，變成一個動態的流程；把品質管理的注意力從控制技術與物質，轉移到控制生產流程。這也讓第三方可以名正言順的介入了工廠的管理（Larner and Heron 2004: 216）。這些施用於全球性比較的度量在全球經濟空間的形塑上，扮演越來越重要的角色，比較的範圍越來越擴張，並發生了排除（exclusion）與涵納（inclusion）的效果（Larner and Heron 2004），即使這個「鐵牢籠」內仍有許多反抗（Boiral, 2003）。

ISO 9000的前身Total Quality Management（TQM）是日本與美國概念與方法相加的混和體，電腦儲存容量的提高和「軟體革命」的發生，使得使用更精細的統計與測量技術來測量和比較品質成為可能。量化在此時被納入品質的衡量當中，並進而使用在人員的管理上。其主張『事實和統計數據必須用於整個組織的溝通上，測量結果必須用作提高員工的動機』（Larner and Heron 2004: 216），ISO 9000標準化則更進一步的將之細緻化。標準化的擴張與全球性比較的技术，符合新自由主義的意識形態，並達到治理的效果（Gibbon and Henriksen 2011, 2012）。其治理技術彷彿是舊有泰勒式科學管理的最新變形。

品質管理標準是為了Foucault所說的bio politics來服務，特別有助於傳播特定的治理技術，讓規訓被自我內化、自我檢查與自我舉報，並為採用它們的組織，提供新自由主義的合法性（Gibbon and Henriksen 2011）。可以說，ISO 9000的標準化過程也可歸類為是一種「市場化的技術」（technologies of

marketization) (Rose 1996)。

或許，我們可以進一步推論，其與說「市場化的技術」是一種技術，不如說其更近似是一種「表演」---透過不同的計算、監控與評估來展演市場的有效與價值。想要通過檢定的工廠，用各自的教育訓練方式，儘可能的把工人都變成符合標準。在這過程中人觀與主體又再次改變。新技術的引入再次改變了社會關係，已經可以看做是市場力量滲透入社會的證據。

## (二) 泰效工廠中的科學管理與ISO 9000

乍看之下，泰效顯然是採用了所謂的「科學」、ISO 9000「標準化」的管理方法，強調對流程與人力的控制，以達品質的要求。其管理方式試圖去符合現代性對理性、有效率的組織的標準定義。工廠的創立者、董事長與主要決策者，人稱弗先生，常常把「公事公辦」掛在嘴邊，強調絕對不會讓私人事務影響公務的執行。高層管理幹部也自豪於泰效作為一個國際性的現代企業，其專業程度遠高於中國境內其他組織，特別把自己與深圳周邊星羅密布的家庭工廠做出區隔。泰效工廠的組織架構與權責安排被寫在各式規則章程之上，白紙黑字，定義嚴謹，看起來相當正式。弗先生告訴我，這些都可以證明這個工廠符合國際認證The International Organisation for Standardisation對於組織標準的要求。

弗先生擁有工程碩士學歷，曾在日本著名大學工程專業攻讀博士，但因發現志向不合而中途放棄。有這樣的背景，他以工程師自居，並強調在他的領導之下，泰效有一套符合科學理性、技術本位的管理方式，並能在這樣的基礎上（一）與其他家庭式工廠做出區隔，（二）與中國共產黨改革開放前的管理做出區隔。他相當自豪他自己那一套管理哲學，強調其不但有專業的技術性、現代化且國際化，還融合中西文化，把他自己幾年來在工作間所得到的人生體悟與經驗融會貫通，發展出一套獨門絕活。他也常常對深圳附近的國際知名大廠的管理風格做出評論，因為他自己之前曾在那個大廠工作過好多年，擔任要職。他相信，在他領導風格的帶領下，足以領導泰效立基中國，在國際市場的競爭中找到一席之地。

工廠的生產部裡，每一個座位前都懸吊著一張A4大小的卡紙，並用塑

膠材質的外殼護貝。卡紙上以同一式的表格規格填寫，標題為「作業指導書」，標明了「產品名稱」、「工序名稱」、「版次」、「站別」、「零件組成」、「文件編號」，下方一大欄則是「作業示意圖」，以照片加圖說的方式說明此工序的零件與名稱。再下一部分則是另一個表格，把上面照片所標明的文件名稱及所涉及的工序步驟，依序以文字填寫在以下欄目：「順序」、「作業方式」、「設備」、「工具」、「容器」「檢查項目」、「檢查方法」幾項。在此表格下方則有兩小欄，可以填寫「註」以及「注意事項」。最後則是「發行日期」、「修改日期」、「核准」（核准人姓名，通常為當時工程研發部部長）、「審核」（工程研發部部員名字）、「製表」（製表人姓名）。這份作業指導書是中英對照，英文檔案標提名為SOP（Standard of Operation）。英文部分是準備給潛在的國外客戶閱讀所用。在我進行田野的期間，就有從英國與法國來的客戶要求翻閱此類相關的文件。

除了SOP之外，工廠也用了許多的公告與通告，來宣告標準運作的規則與秩序。這些公告或通告，或明訂各種獎懲背後的標準，或通告宣布相關規定的改變，比如離職的手續、薪水計算方式的改變等等，張貼之後，請員工互相轉告，以符合規定（見附件一）。或是宣布工廠作息時間的改變、休息時間的規則等（見附件二）。

附件一

#### 通告一

有關員工手冊修改事宜：

經公司決定，現《員工手冊—第三章離職—第3項》有所修改，詳見附見，請了解及相互轉告。

特此通告

附件二

#### 通告二

◎日期：20XX年1X月1X日

原文編號：A7TYMMP15XX

◎核准：

發文：管理部



為大家能更好的工作，緩解壓力，現公司規定以下上班中場休息時間：

上午10：30-10：40（10分鐘）

下午15：30-15：40（10分鐘）

以上中場休息時間可自由活動，但不能離開廠區範圍內，休息時間規定為10分鐘，休息時間過後按正常崗位上班。

注：在以上休息時間內有吸煙者需到指定吸煙處吸煙，且遵守吸煙規定（如不能隨地亂扔煙頭等），其它時間內車間一律禁煙，如有違反者，公司給予行政處罰。

特此通告

管理部

廠內的獎懲，也依據這些規則來執行，並予以公告，讓獎懲的評斷與執行，達到公開化、透明化的原則（見附件三、四、五）。從這些公告看起來，廠內的獎懲，主要是依據員工在工作上的表現來決定：表現的好，就能夠得到相應的獎賞，若表現不好，或違反規定，則獲得處分，而非其他與工作無關的私人理由。從這些公告與通告來看，廠內的營運的確是以專業化、現代化的管理原則為依據，並試圖把工作上的場域打造成一個單純具備經濟關係，不被其他關係給干擾的鐵牢籠（iron cage），可說是一個與日常生活其他社會關係「去鑲嵌的」（disembedded）「非個人性場域」（impersonal sphere）。

附件三

通 告

日期： 年 月 日	原文編號：A70X1202XX
核准：	發 文：管理課

茲有生產課班長於12月2X日上班時間在車間與員工發生沖突，鑒於以上



情況，特對其給予警告一次。望各位同仁以此為誡！

特此通告

附件四

通 告

日期： 年 月 日	原文編號：07X0101XXX
核准：	發 文：管理課

茲有生產課員工胡○○于12月14日在車間吃口香糖,嚴重違反了廠規廠紀。鑒於以上情況,現給予其警告一次,希望大家以此為誡!

(以上如有再犯者,記小過處理)

特此通告

附件五

通 告

日期：2008年2月21日	原文編號：0800202101
核准：	發 文：管理課

茲有品保課員工李○○在2008年1月份的《品保人員績效評估表(試行)》考核中成績排名第一,特給予其嘉獎一次,希望其他成員多多學習和借鑒,在工作中誠實守信,求學上進,求真務實。

特此通告

2008/2/21

廠內也特別設置許多布告欄,用以宣傳「品質」概念,如「製程品質管理看板」、「品質管理宣傳欄」、「製程檢驗管制流程」。廠房內的牆上也漆滿了各種「品質」相關標語,如「人人品管做得好、顧客抱怨自然少」、

「不製造不良品、不接受不良品、不流出不良品」、「人人把好質量關、顧客滿意我喜歡」（其中質量兩字以紅色標明）、「寧願事情檢查、不可事後返工」。另外一份標題為質量方針的文件，到處出現，其內容為「質量方針：全員參與提升質量意識、善用資源持續質量提升、確保質量符合客戶要求。質量目標：顧客滿意度 $\geq 96\%$ ，進料檢驗合格率 $\geq 90\%$ ，製程抽驗不良目標 $\leq 0.2\%$ ，交期達標率 $\geq 98\%$ ，FQC批退率 $\leq 2\%$ 。」這份文件還被列印成名片大小，要求員工跟廠牌一起隨身攜帶。

這些標語像是無聲的訓誡一樣，提醒著所有的人該工廠的價值。各種以小塑膠版做成的標語，也處處懸掛在工廠的柱子上，只要那柱子沒有被其他的機具給遮住。這些標語寫著各種規則，如「品質、效率與交期，企業生存三大命脈」（命脈兩字以紅色標明）、「整理整頓做得好，工作效率步步高」「時時尋求效率進步、事事講求方法技術」再一次以視覺提示員工廠裡認定的標準，希望員工可以達成的目標。這些標語彷彿要透過撲天蓋地的視覺呈現，把員工的內心也「標準化」：把這些「品質」標準內化，時時刻刻謹記在心。

廠內的空間安排也彷彿是傅科所謂圓形監獄（panopticon）的再現（Foucault 1979），只是形式略有不同。在管理部與作業車間中間，有一道巨大的窗戶，讓管理部裡的管理人員與車間裡的員工的視線可以彼此穿透，窗戶上安裝著窗簾，但是只裝在管理部的那一邊，因此管理部可以決定可以拉開窗簾，何時關上，而員工也不會知道何時管理部的主管會調整百葉窗的角度，默默觀察他們作業的情形。在品管部也有相似的設計，在品管部長與一般品管員的辦公室之間也隔著一道單向安裝窗簾的玻璃。而其他員工則按照職位階級而坐，位階最高的坐在最後面，以方便其從背後觀看其員工的工作情形。這樣突如其來且不知何時而來的「監視」也被產線上第一線作業員給習慣了，組長們、生產部長，有時是廠長帶著客戶，這些「監看者」，總是會時不時的踏著輕巧無聲的步伐，在他們身後走過來走過去。

產線上的工人都從農村來，工廠特別給予指示，要求他們要盡快融入工廠的精神當中。根據泰效的管理方式，農民工特別被要求他們要做到以下幾點：（一）他們要去除他們的農民習性，（二）他們要盡快內化工廠對於

「效率」與「品質」的要求。舉例來說，「不懶惰」、「不粗魯」、「不吵架」、「不打架」、「準時上下班」、「保持乾淨」、在餐廳用餐不要把菜渣與食物扔在地上。不可在工廠裏隨地吐痰。不可為別人打卡。注意細節已確保產品品質。農民工也被要求要「勤勞」，意思是說當工廠希望他們工作的時候，他們都可以配合工作。最近的一次月會，他們被提醒「時間就是金錢」，所以他們的動作要盡可能的快，做事要盡可能的有效率。我發現有些工人甚至在非工作時刻也意識到這點。當我在飯堂與工人一起吃飯時，工人們都吃得非常快，在我才吃幾口時，他們就紛紛吃完離座。有一天，我與小蓮聊起這件事，才知道工人是被教導要這樣做。小蓮說：「我曾經跟你一樣，吃的這樣慢。我的組長就笑我，你看看你，怎麼吃的這麼慢。這在餐桌上還可以，但你做任何事情都是這種速度嗎？那就糟糕了！你要花多少時間才能完成任務啊。」小蓮因此覺得羞愧，很快的就改變了她的吃飯方式。此後，她就很在乎她吃飯的速度，尤其是在工廠的飯堂裡。「永遠不要是吃到最後那幾個，你的領導會覺得你不是一個好工人」小蓮告訴我。

整體看來，這似乎是一個「現代化、科學式管理」的工作環境，被要求要自我要求、自我激勵、以及自我管理的勞動力。其特質就好似任何現代公司裡科層化的工人。在這樣的公司裡，員工被預期要理性且具備自我管理的能力，以這些能力為公司的共同利益來做出理性算計（Ong 2007: 223）。此外，員工也被要求要能夠以為增加或是維持公司的利潤為前提來思考，並做出相應的計畫並行動（Ong 2007: 222）。員工要有能力把工作與生活區分開來，工作場所中的社會關係要力求理性、專業，不摻雜任何其他經濟關係之外的社會關係，非人領域（impersonal sphere）與個人領域（personal sphere）之間的界線必須清楚。因此，一開始，我預期在這樣的工廠中，全球市場力已經透過標準化ISO 9000進入工廠，穿透了原有的社會邊界，改變了原有的社會關係，年輕農民工會在這樣的環境中，逐漸的轉化他們的農民習性，並發展出閻雲翔（引自Nikolas Rose 1992）預測的「企業主體」（enterprising self）（Yan 2011）。

但很快我就發現，在這表面的、正式的、明文的、可用文字捕捉言語言說的表象之下，似乎還有一個不存在於檔案中的世界，其看不見說不出，卻

真正存在於工廠運作的體系中。例如：工廠中「品質」的達標與管控，很大程度是靠著不可言明的「手感」經驗來傳授、完成，像是Bourdieu (1977) 所說的具體化知識 (embodied knowledge)；而工廠內的管理方式，也常常不按照規則來執行，很大程度是靠著不可見也難以明文書寫或言說的「情緒」----比如生氣、受辱、感激、羞恥、感動、報恩、一體感、責任感、虧欠感等等----來傳遞與意會。簽下了白紙黑字的規則與章程，並不代表員工與管理階層之間達成了理解與共識，彼此該按照這些法則來行事，相反的，員工間的共識似乎相當微妙的透過「看人臉色」來協商及達成。這些日常生活中觀察到的點滴，讓我無法做出結論，而生起想要更近一步了解這些非正式的「默會」，並懷疑以正式的「規則」與「法則」來傳達的「市場力」，到底有多大程度真的穿透了社會關係？

### (三) 「可管理的心」？

在車間的工作台上，有著幾張墊板，上面七橫八豎的寫滿了塗鴉。有些韓語字，被反覆的寫，彷彿是在練字似的。有些名字被重複寫了好幾次，一行行的堆起來成個金字塔樣「盧冉冉、盧冉冉冉、盧冉冉冉冉、盧冉冉冉冉冉、盧冉冉冉冉冉冉冉」，還有些短語，像是「忍忍」、「走自己的路讓別人去說」、「雪松寒竹」，有些密密麻麻的抄著流行歌的歌詞，也有一些短詩，像是「如果有一天，我面向大海，已春暖花開，證明我已不愛」，更多的是「我愛你」、「Love」、「想忘記已不能，只有在心最深處」…這中間有一個筆畫特別深，特別粗的句子，寫著「世間本沒有恨，是心中委屈多了便產生恨」還有一個在邊緣的娟秀字跡「為了一個男孩丟下xx大學的尊嚴，來這廠工作，真是好苦啊」。這些在墊板上四面八方溢開，大小不一錯落無序的塗鴉，與車間牆上規規矩矩錯落有致的標楷體標語「整理」、「整頓」、「清掃」、「清潔」、「素養」、「安全」、「節約」形成了強烈的對比。

對於在車間工作負責生產的基層員工而言，工廠上班日一天的時間流程是固定的，泰效裝配工人的日常工作通常如下：早上7:00到8:00吃早餐，然後8:00準時開始工作。工作日通常分為兩個階段：第一階段為上午8:00至中午

12:00，第二階段為下午1:30至下午5:30。若需要加班，晚班從下午6:30到晚上9:30。泰效的班次管理按以下方式組織：每個工人都有一張廠牌，工人用它來打卡上下班。每張廠牌上都有工人的照片、姓名和他們工作的部門，以及標出他們負有管理責任的領域。如果他們想出廠區到外面去，他們需要把他們的廠牌交給坐在門口的警衛。當他們回到工廠，廠牌才被歸還給他們。每個人在工作時間都穿著制服，無論他們屬於什麼級別都要穿，包括高階主管。制服夏天是一件印有廠名的藍色襯衫，冬天則是印有廠名的藍色夾克。雖然員工都必須穿著指定的上衣，但允許穿自己的褲子和鞋子。如果工人在車間工作，而不是擔任文書或管理辦公室工作，他們就得戴帽子。這些帽子的顏色讓人一眼就可以辨別出這個人在工廠的層級以及部門。「領導」的帽子是深藍色的。最低層級工人的帽子是淺藍色的。粉紅色的帽子則屬於品保部門。

在每一個工時開始之前，各班班長都會對他所管理的組員講話，吃飯前或是一天工作結束時，班長也會再度把大家召集起來講話。講話的姿態通常是所有小組的組員排成一列，班長面對他們講話。講話的內容不一，有時候是分派工作，有時候是訓話，有時候是勉勵，也會因為班長個人的風格而有所不同，例如男性的班長與女性的班長就不一樣。

花花是第三組的班長，年紀只有十七歲。她是湖北安陸人，來工廠打工的主要動機是「出來看一下」，「回家沒有同齡人」。爸媽都是農民，改革開放後，媽媽繼續在老家工作，爸爸則到村莊鄰近的「市裡」去做生意。花花說他的爸爸挺會做生意的，賣電器很能幹。家裡有時候會跟爺爺奶奶同住。爺爺奶奶有三個兒子，輪流在三個兒子家住。花花是家裡的老么，上面有一個姐姐（老大）一個哥哥（老二）。在我訪談他時，她說姐姐本來也在外面打工，生了小孩一歲多，還在家裡帶孩子，姊夫同一個地方人，在建築工地打工，會隨著工程到處跑。哥哥也在廣東沿海一帶，現在在東莞木器行做家具，是做噴漆的。花花在進廠之前也曾經到哥哥的木器廠打過一陣子工。哥哥去年結婚了，嫂嫂是哥哥打工時認識的湖南人，目前回湖南娘家生小孩。花花初中畢業就出來打工了，她對我說「先走遠一點，累了，再回去。」。她進泰效廠不到一個月，就被「提起來」當班長，她說是因為她



「做事認真，沒事做的話心裡發慌」。花花雖然年紀很輕，但作組長很得人緣。她說她會先瞭解組員的性格，如果她們不懂就教她們，贏得他們的信任，也會主動去關心員工，身體上有什麼不舒服，心理上有什麼委屈，她都會去注意。

花花領導的組全部都是女性，大部分年紀也都跟她差不多，幾個比她稍微大一點。有一次，在下午五點半時要收工準備去吃飯時，我聽花花對她的組員這樣子講話：「我不知道要跟你們說什麼，我想說一聲，大家辛苦了。有時候看你們那麼累，我真的不忍心，但沒辦法，就是接到這種大單，請大家克服一點好不好。別組都不用加班，只有我們，連禮拜天都要加班，我想說一聲：大家辛苦了。」，花花這樣的班長講話我不是第一次聽到，這也反應了花花的領導風格。

累、苦、恨、愛、忍、委屈，情緒滿漲在工廠車間的每一個角落。在教育訓練的課程當中，也看到心理性的管理技巧被使用，試圖從內在驅使員工，化解其憤怒與不平，使之達成自我管理的效果。泰效教育訓練課程的一份教材「啟示錄」便是一例。該教材是以一張張簡報檔（PTT）的形式來呈現，被放入ISO 9000教育訓練課程的檔案當中，這既是要打造「可管理的心」來為新自由主義的生產模式與全球市場繼續服務，也是一種新的心理性的治理技術（Rose 1988）。

「啟示錄」不斷呼籲農民工不應該過度的計較金錢與物質上的待遇，應該自己尊重自己。即使作為一個基層的員工，也應該看重自己的工作，為自身的勞動付出感到驕傲。它也試圖合理化市場化下的後毛時期中國競爭的殘酷性，強調「自我負責」的重要與「優勝劣敗」的必然，並告訴員工，殘酷是很自然的，做為弱者被淘汰也是平常的。這一段可以說是標準的「新自由主義」的邏輯與意識型態。

除了以說理的方式呼籲之外，「啟示錄」訴諸同理，反應出一般員工的心聲。他指出大部分的員工在崗位上常有非常多的抱怨，不是覺得工時過長時薪過少，要不就是覺得工時過短薪資不夠用。也點名員工在心態上常覺得自己既然是打工的，領到薪水就好，薪水不高，或是老闆不重視自己，就隨時準備跳槽。「啟示錄」直接說出很多員工的心聲：「不公平」。



但在承認員工普遍會感受到不公平之後，「啟示錄」就試圖推銷一種全新的「公平精神」，對於農民工心生不平的感覺做出另類的詮釋。「啟示錄」質問員工，「是否相信一分耕耘一分收穫的信仰？」、「公平不公平是如何計算？」、「為何心裡覺得不公平？」這些問句之後並沒有給出任何的答案。但卻以「不公平=貶人+抬己=自尋煩惱+落後！」這種語氣強烈的批判做結，並告訴／嘲諷農民工別自己把自己看得過度重要。

在標題為「新公平精神」之下，「啟示錄」完全不提「公平不公平」，只不停強調「精神」的重要性。並宣告唯有不依賴物質財富，人才可以感到幸福。這裡「新平等精神」初登場，就以激昂的問句，以及口號式的呼喊來呈現。

### 啟示錄

#### 平等精神

就是對每一個生命的尊重

— 就是對每一個生命不同存在形式的尊重

— 就是對弱者的同情，對強者的敬仰與學習

— 就是不以一個人的地位、金錢、官職、相貌來決定對一個人的尊重。否則，就是勢力小人。

如今：

如今的時代，是需要自我承擔責任和自主行動的人的時代！

是需要自己通過業績和實力來任命自己的時代！

僵死不活的企業，老闆將最先失去耐性，

也將最先淘汰不能自我奮進的人！

這不是殘酷，而是自然，而是最基本的平常！

我們現在有什麼？

我們有職位，但也有怨氣。

我們想幹事，可條件不具備。

我們幹的多，但得的少。  
 我們是打工的，所以沒有責任感。  
 我們是給別人幹的，所以沒有主動性。  
 事業不是我的，所以沒有忠誠

你是人群中卓越的人，因為你的精神與眾不同，因為與別人思考方法不同，所以面對同樣的形勢卻有不同的結果。

“種瓜得瓜，種豆得豆”，你明白“一切都是公平的”？  
 可是你的公平是如何計算的？你現在的作為又在追求一種什麼樣的公平呢？

“如何算帳”？收益=能力+貢獻  
 為何算帳結果總是得出“不公平”？  
 不公平=貶人+抬己=自尋煩惱+落後！

#### 四、新公平精神

□回顧一下歷史，我們就知道……

人世間，什麼力量可以在人一無所有時讓人起死回生？  
 唯有精神！  
 人世間，什麼力量可以讓人不依賴物質財富的多少而感到幸福？  
 唯有精神！

#### 新平等精神

感恩惜福精神—“我們應該感謝他們，我們應該珍惜眼前的生活”  
 實幹精神—用心不吃虧  
 新主人精神—不分主人僕人，那是封建思維  
 ‘老闆’精神—‘為自己負責’  
 集體至上精神—‘維護集體，就是維護自己’  
 忠誠精神—‘偉人都不是一人做事的，都需要同志’

這種「革命口號」式的語法帶著宗教般的情懷。一方面，召喚著人們對於毛時期殘存的記憶：那個「口號」等同於「權威」，人們只要呼喊「口號」、相信「口號」，但不需要、不用也不能夠去問「口號」對不對。泰效工廠的教育訓練課程在打造「可管理的心」時，似乎某種程度的也利用了社會主義式的宣傳意識形態的技法。<sup>9</sup>不管是不是有意，或是一個巧合，但其試圖召喚起的是人們的「情感」而非「理性」。

要在覺得不公平的情境下繼續「感恩」、「惜福」、「珍惜眼前」，「實幹不吃虧」。對「集體至上精神」的強調又彷彿帶我們回到毛時期，傳統的大家庭理想也若隱若顯，要工人們為集體而犧牲自己。我並沒有聽過員工們對這教育訓練課程有什麼反對意見，但車間墊板上的塗鴉，或許已經說明了很多。

Rose指出隨著治理技術的發展，人的心理狀態也列入治理當中，透過心理學的應用製造出「可衡量的心」、「便於管理的人」以及「數字化的自我」（Rose 1988）。它不再透過可能招致反抗的強迫方式要求工人服從，而是試圖把一套特定的人觀（personhood）與自我概念（concept of self）引入到工廠中，並要求想要通過檢定的工廠，用各自的教育訓練方式，儘可能的把工人都變成「便於管理的人」。這種對「心」、「人」與「自我」的特定要求，以及透過一系列的教育訓練去「造人」的過程，可以看做是全球市場力量藉由「標準」的名義，去滲透到社會關係的證據。

「可管理的心」不管是在ISO 9000的正式標準化，或是在工廠內工人與管理者自行協商而出的所謂「非正式的標準化」中，都扮演一個重要的位置，但是兩者用之打造「可管理的心」的手法就大不相同，前者非常的強調科學、統計與數字，後者則強調道德感、社會關係、同理、協商與妥協。

#### （四）「手感」、身體與品質管控

每一個新來的員工，第一次上崗作業時，教導與學習如何進行工序的過程，從來都不是看SOP來進行，而更像傳統的「師徒制」：由一位資深員

9 泰效是一個台資廠，但負責教育訓練教材的是一位陸幹。

工，手把手的教導。老員工先示範，新員工觀察，然後新員工工作一次，老員工在旁幫忙調整姿勢，指出錯誤，傳授訣竅。

ISO 9000這一套強調與國際接軌的標準品質管理流程，充滿了對理性、競爭、效率、自我管理的強調，同時對身體、個體差異、情緒則予以否定，不承認其應該被納入標準品質管理流程的考量之中。但從日程生活的角度來看，標準化科學管理之下，真正工廠裡每一天的操作過程，卻與這套法則所強調的相反。工人在車間裡的操作，往往要靠找回自身的節奏。用身體、用直覺。即使作為工人，但仍更像農夫在從事農作時，強調身體與節氣的調和（cf. EP Thompson 1967）。

田野裡的某日下午，我到車間去看第二組兩個年輕男生在教兩個年輕女生打端子。打端子通常是男生的工作，這兩個女生都是第一次打端。男員工的叫她做什麼，她就照著做。打端前，要先把電線去皮，女員工不太會使用去皮剪刀，使勁一拉，差點打在那個男員工身上。男員工不以為意。要她再試一次。這次去了皮，但拉好之後，露出來的蕊心太長了。男員工說：「妳做錯了，拉的太長了」。另一邊的女員工把線送進去機器裡時，手一直發抖。她的男老師說：「妳別抖啊」。女員工繼續抖著，邊抖邊說：「會被人家笑啊！我會看端子，卻不會打端子」。

組長小劉是一個相對資深的組長，在員工與管理者心中都是做事能幹，說話有人聽的組長，那天她率領一群女工圍在重新啟用的包裝機旁邊，大家圍著一條包裝帶在看著。這是一部相對新的機器，很多員工都是第一次用。一位有經驗的男員工來教導，他對著女組員說「手感一下」，然後大家都用手去摸了一下那條包裝帶。身體的感受，手法，習慣，在這裡是很常被強調的。經驗過、經歷過、做過，是工廠裡完全沒辦法被「理性」的理解取代的資歷，更是組長們豎立權威，或是老員工與新員工最重要的區分。

當我在訪問一位年輕的班長小晴的時候，她也提到類似的事。小晴當時十七歲，湖南人，從家裡出來打工之後，就抱著邊玩邊工作的心情，在許多廠都待過。回家「耍」了一陣子之後，現在又回到泰效廠來重新當員工。她說她去年來泰效廠，當了員工兩個月之後，就被提起來當班長，因為主管認為她聰明，又很會說話，說起工作上的流程作法，或是廠裡的目標要求，都

頭頭是道，看起來就是個有潛力的員工，加上當時缺人手，於是就讓她當了班長。但她班長做起來，覺得當班長當的「底氣不足」（意即自信心不夠，覺得自己不能勝任此職位），很快就辭職。因為她說很多工序她會說，也理解，聽員工說做起來是怎樣，但若她沒有實際去作，所知道的知識就是「不準的」，亦即無法在實踐時準確運用的。很多員工的經驗都比她多，也都不服她的管理。

身體的經驗這一點至關重要，是因為班長在管理員工時，也不是照表操課，有些工序非常容易造成身體的疲勞，例如看「放大鏡」（其實是顯微鏡，但工廠裡的慣例是稱之放大鏡）會造成眼睛的疲勞，班長就必須依照其自身身體經驗來感知，何時員工的身體會不堪負荷而效率降低，應該讓員工終止這個工序，換另外一個工序。

在一天工作結束時，組長會對員工講話。此時，組長也常提及或同理一天工作中的「身體經驗」。花花即使當了組長只需要巡視員工的生產狀況，不需要再到工作檯上實際操作，但因為曾經做過，因此常常心疼員工的辛苦。她會在工作結束的講話時對員工們說：「看放大鏡的回去好好休息，我知道大家都辛苦了。」這種對共享的身體經驗進行同理，也會讓組長在員工的心目中人氣大增。員工會有「被看見」的感覺。這種作法，隱隱是對於「標準化流程」下「無差異身體」的一種反抗與顛覆。

但弔詭的是，即使這裡很強調「感受」、「經驗」、「手法」、去「做」的重要性，但並不表示這些身體與感受是自由的、可以任意發揮、不受規訓的。即使揚棄了ISO 9000的國際標準化品質管理流程，這些組長、班長或是員工，卻試圖用他們自己的方式，把這些很身體的、經驗式的操作法則「標準化」。

某個工作天，中午吃飯前班長訓話，阿霞班長（23歲，江西人，單身）說：「大家要坐有坐相，不要東倒西歪的。大家的椅子不能坐超過地上的斑馬線。」。我往產線地上一看，果然有兩條黃線。有時工廠裡要趕出貨，必須加班做滿所需的產品數，這時小劉組長就會特別盯緊員工的「手感」，在她的邏輯裡，只要員工找出了「對的手感」，操作起來就會順手，自然做得就會快，也不容易做出不良品，有了「對的手感」，效率與品質，也就很自



然地達成了。

### (五) 「丟掉你的農村性」，但做「企業主體」是可恥的

那如果在這樣的情況下，年輕員工堅持要按照規則辦事會怎麼樣呢？或更準確的說，如果去問員工，做一個按表操課、努力符合工廠標準化品質管理流程的工人，他們的看法是什麼？

根據員工的說法：假如一個員工沒有辦法解讀領導不明言的意圖，也就是所謂的「不會看人臉色」，或是不知道誰才能「說了算」，他們就會被暗中懲罰。在這其中，新一代中國年輕人所經歷的社會化，恐怕更近似於傳統的教條：「絕對不要得罪握有權力的人」，而不是「我要對自己負責」。所謂「企業主體」價值的內化，在工廠裏的「再社會化過程」中，恐怕是缺少產生的機制。

張茱就是一個極好的例子。張茱是一個受過良好教育的中階管理人員，27歲，大學畢業，她曾經在中國設廠的日本企業工作過。張茱的背景（大學畢業、在外資廠的工作經驗）也讓她與其他員工的思維方式（reasoning）有所區隔。有一次，張茱在會議中公然反對副總經理的管理方式，她直言副總對於工作的安排相當讓人困惑，因為總是前後不一致，且不符合工廠裡明訂的規則。她因此建議應該重新安排工作任務，而且應該在工廠的法規中將這些安排正式化，好讓每個人都知道自已的職責所在。她的建議聽起來似乎相當合理，確實，她這樣的建議，更符合我們對於所謂「企業主體」的行為模式的預期。然而，她的這種行為舉措，卻惹的副總相當生氣，因為這等於直接挑戰了他的權威。之後，副總與也在現場的廠長向我解釋張茱的「錯誤」何在：

她太自私了。她太計較。她只想到她自己。這種人沒責任感。她以為她是誰？她以為她自己高學歷就懂事了。她太驕傲而且盲目。

值得注意的是，「沒責任感」與「盲目」在這個脈絡裡面被提及。從管理高層的角度來看，他們只看到張茱的舉措挑戰了他們的權威，而並沒有

把張茉的提議當成是她一種想要「自我負責」並「更好的融入標準品質管理流程」的意圖。而張茉沒有去主動解讀主管沒有言明的意圖並主動配合，反而堅持要符合法規的行為，也被解讀為「盲目」、「不會看人臉色」，意即是對於工廠裡權力結構的罔顧，以法規對職位的規範，越過階序，去剝奪了主管行使權力的主動權。對她的「自私」的指控，是來自於主管認為她不屬於集體，太突出個人。但根本原因是她沒有從主管的立場來考慮事情並加以配合，她沒有以主管的最高利益為考量。但對於一個「企業主體」而言，她的經濟理性應該用於謀求企業的最高利益，而非主管個人的最高利益。從這角度來看，張茉的行為是更合理的。但不管合不合理，張茉忽略「情緒式管理」的後果是嚴重的。副總明言「張茉不適合我們工廠，假如我找到機會，我就會讓她走。」對於新生代農民工而言，在旁觀看張茉的例子，更加深了他們的信念：要在「現代化科學管理」式的工廠（相對於他們所出身的農村而言的確是）成功，可以違反規定卻不能挑戰主管權威。真正能幹的人是可以維持整體結構的穩定與和諧者，這是一種社會化過程。

大部分農村背景、教育程度低的年輕工人並不像張茉這樣。年輕農民工會告訴我：「只有天真的人才相信規則並按照它辦事」。他們看了我一眼，似乎覺得我是書呆子，便用告訴我一個不為人知的秘密似的語氣，老氣橫秋的說：「現實是不一樣的，這就是現實。」對他們而言，可以去接受並且察覺到規則與現實的不同，進而區分現實與規則之間的裂隙，並知道如何自處，是長大的一個表徵。似乎對他們而言，兩者之間的不一致，是被預期將會發生的，也是一個夠格的社會成員應該學會了解的。

同時，他們也完全對於他人會遵守規則毫無信心。他們覺得那些規則只是「寫好看的，誰相信啊？」。在他們的經驗裡，工廠的運作並不遵循著這些規則，那些法條與規則僅僅只是表面功夫而已，真正還是要「領導說了算」。只有很笨或很天真，也就是幼稚的人才會根據法條與規則來算計或是計畫下一步。對於這些十幾歲二十出頭的年輕農民工而言，他們似乎把長大等同於具備著一雙憤世嫉俗或是「更實際」的雙眼，來看穿世界在表面下如何「真實運作」的能力。針對我看似相信並孜孜不倦的探問ISO 9000的規則所建構起的世界這件事，他們笑著說：「你不了解中國國情」。似乎這個

「中國國情」無聲的說明了很多事，並填補了兩個世界裂縫中的矛盾。

隨著時間的推疑，我也看到了越來越多主管的意志凌駕於客觀的規則標準之上的，並決定了事情的發生方式的狀況，而且其絕不只限於個人事物之上，整個工廠的運作皆是如此。強調階序、人治、看人臉色，強調忠誠、互惠、合作以及集體策略，似乎這個全球市場下被引入社會主義中國的工廠，在市場裡，又在市場外。在表面遵循市場規則之下，它重新建構一套平行秩序，並一再強調另一套秩序，與市場相反的秩序，才是真正主宰著工廠。以下我將說明工廠如何透過另一種方式去打造「可控制的心」與「便於管理的人」。這與ISO 9000的標準化程序的目標相映，雖然其因無法進到工廠脈絡中，而無法成功打造。

#### (六) 管理式憤怒：情緒管理與「受氣」

在宣稱符合ISO 9000管理方式的泰效廠，主管令人不解的常會以誇大的憤怒來表達他們對員工表現的不滿，為了一點小事情就對員工大吼大叫。這些管理者，似乎從來不曾在公開場合壓抑他們的怒氣，相反的，他們似乎是刻意的去放大他們的憤怒。

與管理人員相反，下屬卻常常讓我看到是微笑著的。特別讓人印象深刻的是，他們總是在一些我知道事實上他們其實正覺得挫折、難堪、生氣或是失望的（公開）場合微笑。即使年輕工人打從心底的覺得受了委屈，他們也會試圖隱藏他們真實的情緒。他們有時候以苦澀的微笑來表達他們對於領導的感激。看多了這些工廠裡飽滿的情感——總是在生氣的主管與總是在微笑的員工——對我而言，似乎這不是真情流露，而是「情緒展演」。很快的，我也發現員工是意識到這些情緒表演的腳本並配合演出，也就是生氣主管與微笑員工是一個彼此都有共識的角色扮演。這些情緒表演無聲無息的潛藏在這些規則與標準之下，但卻因為工廠上上下下都知道這個角本並各司其職的演出，似乎更真實有力。可是，那下一個問題將會是，一個表面上現代化並強調標準化管理流程的工廠，為什麼需要工廠裡的每個人去做這些情緒表演呢？

從某方面來說，工廠的領導一方面是藉著他們這種高強度的憤怒表達方

式來控制他們的屬下，也就是說情感表演只是為了加強或是輔助達成其管理上的職責。我稱之為「憤怒式管理」。這樣的管理式憤怒是意圖使員工覺得受辱或是感到害怕，故意在工作場合製造戰戰兢兢的氣氛，以便讓員工們能在這種氛圍下絲毫不敢放鬆，而更加勤奮的工作。例如小文就告訴我：

誰不想把事情做好？誰會故意做錯？每次我被罵，我就覺得我真沒用。

小文的例子顯示，「管理式憤怒」的確來自於員工難以讓人滿意的不良表現，意即管理人員以他的憤怒來指出員工的不良表現。但更多時候，我發現領導發脾氣往往跟員工表現好壞無關，他們只是想讓員工因為他們的存在而覺得緊張、不安或是焦躁。他們似乎真的相信，製造這樣的心裡環境，可以讓員工工作的更加勤奮。在訪問過幾個深圳與昆山廠的工廠主管之後，他們的確告訴我如是的「管理哲學」，對他們而言，這些「鄉下人」或「阿陸仔」，天性懶散又不服管教，總是想著偷懶，又會得寸進尺，只有聲色俱厲嚴加控制，才能使他們就範。

而員工對於主管形於色的憤怒則習以為常，甚至也不太問「為什麼」。有些員工會告訴我，主管生氣是因為想要讓我更好，這是「為我好」。有些員工則認為，主管會生氣只是「因為他是主管啊」，似乎主管的工作包含對員工生氣這一項。有一段時間，大雄常被主管罵，阿玲笑他「大雄你今天又被罵了幾次啊？」大雄低著頭，好像無所謂的說「隨便他，他想怎麼屌就怎麼屌吧。<sup>10</sup>」。他完全不想主管的憤怒來自於他的工作表現不佳，相反的，對他而言，主管的憤怒只是因為他情緒不好而且又是主管，所以他們可以任意的把自己的壞情緒發洩在屬下身上。這類工人並不相信主管表達出來的憤怒是因為他們工作表現不佳或是他們是壞員工的關係。對他們而言，主管不管他們表現的如何，就是會生氣或是故意表現出不滿意的樣子。根據小堂的說

---

10 在深圳，員工說被罵「被屌」。

法，這些主管就是故意要對員工發脾氣，好讓員工知道這裡「誰說了算」。

「受氣」因此被員工當成是他們每日工作的一部分，而且是一個重擔。阿雲與絲綢，兩個都是中階員工，就告訴我，「在工廠裏，活是不累，但心累」。那些按照員工手冊、通告、公告、標語制訂出來的標準，對他們而言容易達成，甚至達不達成也無關緊要，沒什麼人真正關心。但是要去「受氣」並滿足主管的情緒需求，才是他們在工作中最大的挑戰。工廠裡每天上演這樣的戲碼，一群憤怒、不滿意且挑剔的主管大聲斥罵著不快樂但仍勉強微笑著的員工。「科學管理」的重要性僅僅在於其可以表演給國外客戶看，取得作為國際產業鍊的一員的資格，而工廠的日常生活中，「情緒管理」才是管理階層最常用且認為有效的管理方式，也是推動工廠運作的真實規則。

農民工，特別是在管理階序中處於中層的農民工，因而學會了要主動去關注管理者的情緒，好理解並掌握主管的偏好與意圖，並預測下一步工作的進行方式，而趕快調整自己的行為和態度。這不只是為順服取悅主管，更是為自己趕快找到一個安全的利基。「看人臉色」因而成為工廠中被認為最有價值的工作「技巧」，甚至比完成工作的能力與工作表現還要重要。可以說，情緒展演是工廠管理者用「非語言」(non-verbal)的方式來傳達他們的「指令」，管理階層若已經確保員工會對他們的情緒多加關注並作出能預期的反應時，就會把他們的「情緒表演」做得比較幽微隱晦，但面對一群剛從農村來的農民工，還不懂「看人臉色」時，誇張的憤怒就變成是「新生訓練」過程中一種必要的表演。

在觀察員工「受氣」與「看人臉色」的情緒勞動情況之後，讓我發現在工廠現代化表象下的複雜性。這裡不是按照規則與標準作業流程照表操課的社會空間，這裡各種階序、複雜的社會關係、公開表演的情緒與認同，以及不能被言說的情緒與認同，都交織在一起，這才是在背後無聲的推動著工廠每日的運轉的「標準」。

### (七) 看人臉色：超出情緒勞動的「情緒協商」

Hochschild (1983) 提出「情緒勞動」的概念，並將其定義為：



這種勞動要求一個人要去激起或壓抑情緒，好維持著能產生對他人適當心態的外向面容.....這種勞動要求心智和感覺的協調，它有時甚至逼近自我的根源，那個我們深深自豪且與我們的個體性交織在一起的部分（Hochschild 1983: 7）。<sup>11</sup>

在Hochschild的模式中，情緒勞動是在身體與腦力的勞動之上外加的勞動。舉空服員為例，當她推著沈重的餐車走在走道上時，她提供的是體力勞動。當她進行緊急降落與疏散的演習（或是實際發生）時，她在執行腦力工作。但除了這些以外，她也同時還要為客人們提供被照顧的感覺，這也是他的勞動之一（Hochschild 1983: 6-7）。

根據我的實地調查，我發現泰效工廠也試圖教導年輕的農民工「情感勞動有交換價值」，如Hochschild所定義的情緒勞動（Hochschild 1983: 7）。然而，我在泰效中觀察到的情緒表現與Hochschild描述的不同。它很大一部分是為了傳達信息，也就是說，情緒勞動是作為工廠裡人與人之間非語言交流的一種形式。為什麼傳達訊息不能直接用講的或是用寫的，而非得使用那麼多的情緒勞動來表達不可呢？這就牽涉到這是一家符合ISO 9000標準的國際現代化工廠中的兩套平行體制。

首先，工人從事（半被迫從事）的情感勞動不是為了工資的回報。工人期望使用這些情緒勞動來換取非正式的「關照」，不管是以信任、聯盟、特權或好感的方式來執行。這種雙方交換是基於相當模糊和靈活的互惠規則。彼此都心知肚明，付出方沒有被迫做這樣的情緒勞動，接收方也沒有義務做出回應。這裡的情緒勞動更像是一種「社會投資」，而不是商業活動。

其次，與Hochschild描述的情緒勞動不同，這裡的情緒勞動絕不是現代化，市場化或「資本化」的產物，而更像是在中國傳統脈絡下的情感表現，甚至可以說是工廠亟欲剷除的「農村性」---農村傳統習俗的延續。工廠內

---

11 原文為：The labour [which] requires one to induce or suppress feeling in order to sustain the outward countenance that produces the proper state of mind in others.....this kind of labour calls for a coordination of mind and feeling, and it sometimes draws on a source of self that we honor as deep and integral to our individuality (Hochschild 1983: 7)

的這些情緒勞動與情緒展演是農民工與他們的管理者採用傳統的方法來回應全球市場力對於生活與社會關係的滲入。他們藉著情緒勞動來獲取資源分配者的喜愛，進而在分配過程中期待可以比規定的獲得更多。為什麼說這是根植於農村傳統呢？規範農村人的情感表達最深的法則可能仍是孝道的實踐，即使中國的政治經濟脈絡已經急速變化，但孝道仍然是一個維持下來且被認為重要的道德法則（Whyte 2004）。孝道的推廣下，家庭長期以來便會教導兒童要注意關照他們父母的情緒，懂得對父母察言觀色，一個孝順的兒子女兒是能以滿足他們的慾望（即使沒有名言被告知）為理想，兒童必須尊重他們的父母，無論父母說什麼就是什麼，即使沒有提出原因（Stafford 1995; Whyte 2004）。但從農村經濟的角度來看，這種孝順與對父母的察言觀色也不完全是出自於真實的情感，而與資源分配無涉。農村家庭長期以來都作為一個分工合作的經濟單位而存在，其資源分配的邏輯與傳統中國家庭中的資源分配邏輯相似，都是資源流向中央之後再由權威來重新分配（Gates 1996）。當父母不可避免地喜歡特定的孩子，就會為他們提供更多的家庭集體資源，兒童因而可以通過取悅父母獲得更多的資源與財產（Freedman 1967; Hsu 1971; Li 1976）。如此一來，工廠中的情緒勞動與其說是由資本主義的邏輯產生，是情感商業化過程的一部分，倒不如說情緒勞動是一種「農村性」或「父叔家長制」的再現。

然而，由於公開聲稱「泰效是一個現代化工廠」，所有這些（農村傳統的）做法和背後的「理性」都必須保持秘密，至少不應該在公開場合口頭表達。因此，工人必須為此開發／學習一組非語言表達的方式。在這個時候，情緒展演與勞動變得至關重要。為了使所有這種非語言溝通起作用，首先，工人必須學習／知道如何正確地「閱讀」他人的情感表現，也就是先學會「看人臉色」。

對於副總而言，阿雲是他認為最能夠合作的員工，也是一個優秀說忠誠的盟友（「忠誠」常被標記為是工廠中的最佳特質）。農民工阿雲知道如何通過適當的情感展演顯示她的忠誠度，因而常常獲得鼓勵和加薪。阿雲是能夠「看人臉色」的好例子。她來自農村，但不在產線做操作工，而是做文員，在人力資源部門工作。但實際上，她的業務看起來更像副總的特別助

理。她順從地跟隨副總的命令，但除此之外，阿雲還可以從副總的面部表情中讀出副總無言的意圖，並做出正確的事情，即使沒有被要求，她也可以理解。她會適時出面幫粵語不熟練的副總與當地小販討價還價，會在副總買水果時主動先幫他買一個塑膠袋。副總強烈讚揚了阿雲的「聰明」（實為忠誠），特別跑到山西去參加她的婚禮，包了一個大紅包，在她請假回家時給了她特別長的休假，還在她生病時，親手給她燉煮了一鍋雞湯，加上紅包。

## （八）情緒展演背後無聲的協商

普遍認為，中國工業的獎勵制度串連起一系列的獎勵和懲罰—而不僅僅是工資水平和獎金—並廣泛的與員工行為和態度聯繫起來。企業官員有權在評估這一點上有其靈活性和主觀性（Walder 1983: 51）<sup>12</sup>

當我們去看管理者和農民工之間不言而喻的協商如何發生時，情緒勞動發揮著更有意義的作用。

職場的忠誠有兩種，一種是對於所擔任的職務忠誠（role-based loyalty），主要是出於義務，二是對特定人的忠誠，它主要來自於情感（affect-based loyalty）（cf. Jiang and Cheng 2008）。在泰效，管理者希望他們的員工／下屬至少能夠向他們顯示基於職責的忠誠，亦即服從和尊重每個角色在管理階層的權威和服從他們口頭或未言的意志。在此基礎上，他們則希望能夠更进一步的贏得下屬的基於情感的忠誠。

對於下屬而言，提供基於職責的忠誠是義務，他們別無選擇。如果不這樣做的話，他們將受到懲罰。然而，提供或不提供他們的基於情感的忠誠，則是出於個人選擇，這使他們有空間與他們的管理者協商。

---

12 原文如下：“It is generally recognized that reward systems in Chinese industry link an array of rewards and punishments --- and not just wage levels and bonuses --- to a broad range of employee behaviour and attitudes, and that enterprise officials are empowered to evaluate this behavior in its flexibility and subjectivity.” (Walder 1983: 51)

在泰效廠，對員工表現的評估確實非常靈活和主觀。很難找到管理者堅信並遵守的規則。大多數時候，是董事長與總經理弗先生「說了算」。農民工認為他們的最佳選擇是遵循他們的老闆給予的命令。即使有時農民工認為他們被分配的任務是愚蠢的和不合理的，他們仍然會照著做。只是事後會嘀咕幾句「如果這是老闆真正想要的，那很好，反正公司不是我的。我只是打工的。」

在我進行田野的期間，工廠的效益不好。工人傾向於將問題歸咎於老闆的無能。但是，儘管如此，他們仍假裝尊重管理者的每一個決定，並口頭支持。工人總是抱怨領導人的壞決策，但他們不敢告訴他。他們說：「我們沒有任何位置，老闆從來不聽我們」。朗高告訴我一句話，來表達對英明的領導人的期待，他說「兵熊，熊一個，將熊，熊一窩」。這似乎暗示他們習慣於服從和跟隨，他們害怕他們的意見被視為對老闆的挑戰，這將導致他們的憤恨與報復。說出批評的意見是要冒著招致「不必要」的懲罰的危險。

然而，工人順從的行為／態度不應該被視為過度被動。事實上，「表現忠誠」常是他們與資源分配者談判的手段，以便獲得更多的回報和避免懲罰。同時，資源分配者也使用情緒表現來作為經濟談判的手段，與工人協商以獲得更多的忠誠度和服務。例如，大偉（32歲，已婚男性，來自廣東省）在工廠擔任司機，平常就與副總密切互動，常常接送公司的客人、主管。他薪資比一般產線工人與辦公室文員都高，且以倍數來計。大偉自己也總以和其他基層員工不一樣的姿態來與工人互動，常以略微優越的姿態出現。工廠對他的管理也相對鬆散，基本上只要不需要用車，即使上班時間也可以隨便他自己支用時間。大偉某種程度認為自己是在工廠的管理階序的上層，甚至在管理階序之外：他是一個「個體戶」，因為他有一技之長。大偉和一個在裝配線上工作的已婚女工有過戀情，工人不時地閒話。這是一個工廠內的「公共秘密」。但工人似乎有一個協議，他們從來沒有在管理人面前說出這件事。有一天，副總不小心聽說了這件事，這件事情使他非常憤怒。然而，他也沒有公開懲罰大偉，或是明言要求他不准做這件事，部分原因是因為他還是認為這件事情屬於私人領域。作為一個實踐「公事公辦」的現代專業經理，插手去管工人的私人生活是不適當的。但是，在之後他便抓住機會懲罰

大偉，突然要求大偉搬到一個沒有窗子的房間，讓他與廚師和電工一起睡。這讓大偉非常的難堪，因為這等於剝除了他平常享受的特權，還揭露了他平常不願意面對的事實：他跟一般工人一樣也是個雇員，而且也就只是個勞工。副總給出的官方公共理由是，技術員應該在同一個房間睡覺，在管理上比較方便。這意味著拔除了大偉幹部的待遇。大偉不知道發生了什麼。他開始仔細思考到底是什麼原因導致了這些「懲罰」，他知道他一定做一些事情冒犯到經理。他到處尋問，試圖找出「真正的」原因。當他意識到這是他的婚外情帶來了這個結果之後，大偉承諾停止這件事，並要求一個中級幹部替他說話傳遞給經理。最後，大偉搬回了他原來的房間。這整個過程可說是一個信息交換、經濟計算和談判的過程。然而，這從來沒有「被言明」。雙方談判的實際上是一個道德問題：「一個男人與已婚婦女發生關係」，但是談判的方式涉及許多情感表演。

除了懲罰，也有獎賞。絲綢便是其中的受益者。因為常常跟在副總身邊「受氣」，且又很懂的「看人臉色」，加上又長的秀麗，董事長與副總很喜歡她，把她看作是忠誠的核心員工，值得加以培養。絲綢即使初中都沒有畢業，出身農家，是典型的農民工，卻從基層的作業員一路做到了品管部長，薪資是產線作業員的三倍。絲綢後來因為想要結婚而曾經一度辭職，之後又因為婚沒結成而回到工廠，即使工廠青黃不接，營運狀況並不佳，她原來的職位也已經有人接替，廠方仍然以同樣的薪水，讓她回到工廠工作，至於工作職稱與內容則曖昧不清，主要就是處理一些董事長與副總交辦的事項。弗先生跟我說：「忠誠的員工很難找。絲綢是很難得的。總之，先把她留下來，看看以後可以怎麼用」。

從這幾個例子來看，員工「受氣」並非只是單方面的臣服，透過「看人臉色」、提供職責之外的忠誠，他們期望與主管建立超越經濟關係的社會關係，讓「照顧」他們成為主管的道德責任，以去換取比其他員工更多的資源與特權。在「公事公辦」的官方宣稱之下，工人與主管、廠方的關係不單純只是勞務聘僱關係。即使在下班後，工人仍聽從主管命令，為主管私人的事情跑腿，主管則用公司的資源照顧著工人的家庭與生活。他們不管是上班或下班，都要自行建立起彼此協商後認為公平的互惠關係，靠著正式結構的框



架，去協商、重新制定交易雙方不言明的私人契約，算計付出與得到之間的方程式。農民工與他們的主管，用這種表面上不違反正式制度的「非正式」協商，去認定的微觀世界裡非常「個人式的公平」。這也使得ISO 9000夾著全球市場力對社會去鑲嵌的同時，社會的「再鑲嵌」又同時發生。到此，泰效的民族誌資料對於市場力到底在多大程度滲透進社會關係中，似乎已經提供了一個有趣的解答。

最後，我嘗試說明，工廠對農民工主體的打造，與工廠外後毛時期整個社會脈絡與「素質」論述相互呼應。他們都反應了全球市場下，中國如何回應全球化，以及對全球化脈絡下，中國對內部社會分層與分工的重新想像。

### (九) 「素質」、「品質」與ISO 9000的標準化

討論全球化的議題時，中國的脈絡將會有兩個特別值得關注的點，一是中國是全世界唯二宣稱仍施行社會主義的國家（另一個是越南），雖然其已經放棄集體化很久了，但仍然每五年提出由中央統籌計畫的經濟方案。這樣一個特殊雙軌並存的經濟體制（亦即其所宣稱的「具中國特色的社會主義」），當其下的工廠試圖與全球市場接軌時會是一個什麼樣的作法跟情況，可以透過本工廠的民族誌來窺見一斑。

二是「品質」的概念是如何影響到社會關係與個體的主體性，在中國也有一個特殊的脈絡化過程。當「品質」的概念進入中國，同時也帶來了一整套新的度量尺，之於物，區隔出「珍品」、「真品」以及「山寨」與「假貨」。之於人，區隔出「高素質」的城市世界人（cosmopolitan）與「低素質」的農民工。一種新的社會論述興起去合理化農民的「品質」有別於城市人，正也呼應著全球市場標準化下把人變成「可數字化的人」、「可衡量的心」、「便於管理的個體」的社會後果。以下將詳細說明。

在改革開放後，中國的工人階級基本上已經崩毀，隨著私有化的發生，前工人階級大量下崗，之前用來劃分工人階級的意識形態也被棄之不用。素質論述興起，取代了「階級」的分類（Anagnost 2004）。沿海地區的工廠裡的勞動力，大部分是從農村來的農民遞補。這些臨時勞動力即使長期以不穩定且間隔的方式在工廠裡從事著勞力工作，他們在戶籍上仍註記為「農

民」。改革開放後，中國帶著「具中國特色的社會主義」的標籤進入全球市場，境內廠商（不管來自何國）紛紛加入ISO認證，尋求符合國際認可的「品質」（quality）標章來為自己的競爭力背書。

Brandstadter（2009）在她論述當代中國道德問題的文章裡提到，後毛時期的中國，充斥著對假貨的恐懼以及對於真正價值的疑惑，這很大程度上對一般民眾造成道德推理上的（moral reasoning）困境。素質，關連到個人與國家的現代化。假貨，意味著看起來像真的，但是品質不好。在中國的脈絡下，Brandstadter主張強調素質，打擊假貨，並不是一種消費者覺醒運動，其並非是為了維護消費者個人的權力。這更像是一種愛國的行為，要確保國家與社會整體的進步（Brandstadter 2009: 140-141）。

這對農民工也造成影響。Brandstadter（2009）認為這與後毛時期中國所提倡的素質定義相呼應。素質定義著公民的品質。讓個體的品質，就好似貨品的品質一樣，被定義、被檢驗。在這套標準的衡量下，有些人是「合格」的，有些人則成為「假貨」。為了確保國家社會整體的進步，不但要打擊假貨，也要打擊「素質低下的人」。而這種關於人的品質的認定，正是Duara（1998）提出的「現代國家政權認定的真實性」，其定義了恆真的美好本性應該是什麼，又不該是什麼。不只如此，在現實生活的實踐中，素質就好似一種當代的「貨幣」一樣，素質這種價值貨幣可以被人賺取、被人投資，也被城鄉之間不均等的分配。但最弔詭的是，在社會主義中國實施資本主義鼓勵消費，還宣稱自己是「具中國特色的社會主義」這本身就像是一場假戲、一個偽裝。所以當國家社會在呼籲公民要注意素質、打假的同時，卻同時也在鼓勵、甚至強迫人民假裝。這讓人民、特別是農村人，活在一種價值的焦慮當中。他們深覺自己好像被官方的宣傳給欺騙了。這整場市場化的過程，進城當工人的經驗，讓他們在「具中國特色的社會主義」面前，深深覺得自己就是貨真價實的「無法辨別假貨的」、「沒有品質觀念的」、「愚昧的」、「容易被騙的」農村人，無法也無能辨別這個社會主義的真假與品質（Brandstadter 2009: 146）。

簡言之，後毛時期「品質」的概念，經由市場與消費行為被引入中國社會，被認為是決定效果與效率的關鍵。後毛時期的「素質」取代了毛時期

的「階級」，成為一套新的度量尺，來衡量公民的發展狀況。這背後仍然有五卅時期以個人主義來取代集體主義的影子，意即相信個體的發展決定了國家整體的發展程度。為了社會整體的發展，為了拯救積弱不振的中國，故應該推行個人主義，呼籲個體去兼負起自身發展的責任，為國家整體努力提升自身的發展（Liu 1993）。這種以個人發展來提升國家整體發展的推論，或更精確的說，把國家整體發展的落後怪罪於個體不求發展的說法，在後毛時期，也顯現在「素質」的論述當中。

和ISO體系一樣，素質可說是一個新的度量尺，一種新的認證系統，用來衡量公民品質是否「合格」，而不符合這套品質標準的，就像是「劣質品」一般、甚至是敗壞國家整體形象的「假貨」。此種作法去重新定義了何謂公民的「本真性」，否認了其他溢出的價值。農民與農村性，就在這樣對於「高素質」、「好品質」的想像下，成為品質標準不合格的「假貨」了。在城市中，他們以「卑劣體」（abject）的主體身份被要求要製造出「高品質」的產品，作為一個勤奮的生產主體替中國這個世界工廠製造符合全球標準的產品。

後毛時期企業為了追求「品質」，而試圖把勞動的農民工打造成「數字化的人」與「可管理的心」，這某種程度呼應了國家對「素質」的推動。兩者背後共同的邏輯都是：為達到經濟發展的效果，應先改變人的態度與行為，以及人與人之間的關係。

#### 四、結論

本研究發現，廠方與農民工在面對ISO 9000強加而下的管理要求時，他們的回應並非拒絕與抵抗，而是表面迎合，私下卻透過各種無聲的情緒與姿態，逕行實踐出一套由下而上的「標準」管理法則。若其定義是與市場化的發展反向並拖慢了市場化的力量的話，工人間彼此默會協商出的道德經濟，不能看做是反ISO 9000的市場法則的「反向運動」（counter movement）。這種道德經濟反而加速了市場化，並修補了在社會主義下發展市場經濟的種種缺失，它與標準化過程互補相生，平行共存於工廠中，工廠也因而得以運

行不輟。可以說，泰效工廠的日常實踐，一方面區隔「正式領域」與「非正式領域」（亦即宣稱要「公事公辦」），但又為「非正式領域」留下大量空間的作法（大家都知道「公事公辦」不過就是個「面子工程」），讓ISO 9000標準化的執行得以看似符合又任意裁剪拼貼，這也使得地方工廠在面對全球市場的遠端治理與可能的「去鑲嵌」時，得以找到自己的能動性，進行一場（針對全球市場標準的）「去標準化」與「再標準化」（根據一套由下而上的道德經濟）。

本研究視ISO 9000在工廠施行的標準化過程為一種全球市場力，其試圖把個體從其所處的社會、政治與道德脈絡分開的「去鑲嵌」過程，本文探究這個過程在深圳工廠裡的發生過程與樣貌，試圖回答到底這個市場力可以在多大程度的穿透既有的社會邊界並且帶來社會變遷。本研究贊同Busch所言，如果我們只從監控的角度來理解標準化過程，那將會是一個錯誤（Busch 2000: 278）。

本文與Busch一樣，並沒有否認標準化仍然是一種政治行為。誰掌握標準化的技術與語言去對個體進行主體型塑？誰來定義品質與常模本身（Craig 2011）？標準化之後，製造出來的「便於管理的心」與「數字化的人」是為了誰，又是之於誰（Rose 1988）？這些都在反應特定的權力體系的運作。標準化過程，已經同時在定義社會行動者之間的權力關係。但Busch更強調標準化過程也絕對不僅僅是一種監控而已，而是一種協商。其不只定義了權力關係，它更像是一種區分，在這個區分內型塑了我們行為的範圍與採取的策略（Rouse 1987）。標準化更像是一個通過儀式，通過這個儀式便能有力的證明自己是「好的」，而得以在分配的過程中去取得權力（能動性）（Busch and Tanaka 1996）。農民工在素質論述下被歸類為「低素質」者，無法通過這個標準化過程取得「證明為好」的認證，他們於是在非正式的領域用「農村性」去協商出自己的能動性。農民工能動性並不來自於規則與明白書寫的契約檔案，而是來自於交易雙方認定的，對於接受付出就要有回報的「道德感」。他們默會協商出的道德公式是：農民工對於管理者給出「多餘」的忠誠，而管理者要以額外的資源與特權回應這種忠誠。

我在這裡特別要指出，道德經濟確實與一般我們認定的道德相聯繫，

但此處的道德並不是一個靜態的美德，個體因為某種高尚的情操而去執行遵守，不去違反內心對於對與錯的判斷。道德經濟的「道德」指涉的比較是一種可以進行交換又不致於彼此破壞社會共識的默會法則。道德在此是指協商出來的、流動可變的、默會不言明但彼此都遵守的一套經濟規則。只有在交易雙方彼此的期待都獲得滿足後才能繼續。他可以與道德無涉，甚至違反大脈絡下的道德觀（比如幫派兄弟間的道義）。就是這種協商、流動、默會的特質，道德經濟因此也會受到社會脈絡的高度影響。中國深圳工廠內的農民工與管理者，透過無聲的情緒勞動，來彼此締結一個強調義務、感恩、人與人之間忠誠的倫理關係，用之替換被檔案與法規標明的ISO 9000管理系統，去彼此交換更多的特權與「關照」。這不但打破了「公私分明」的法則，也讓被全球市場標準重構的社會關係，得以又回到一種最素樸、最接近農村性的人際關係。

ISO 9000標準化在工廠執行的過程中，確實改變了人的主體性和人與人之間的社會關係，試圖打造出「數字化的人」、「可衡量的心」與「便於管理的人」，並把人與社會關係給「去鑲嵌」，以理性，公事公辦為最高指導原則。但若我們關注規則、檔案等正式制度之外工廠實際的運作情形會發現，深圳工廠裡的勞動經驗並不像馬克斯所講的，把每個人都原子化了，僅剩個體與資本的關係。實際上，工廠對於全球標準化的法則只是破碎式的執行，在其他非正式的領域，則用根植於社會脈絡的草根方式（如手感、受氣、看人臉色）來運作工廠，在工廠中這些溢出標準之外的互動準則與社會關係，透過無聲的情緒與姿態而找到存在的空間，並把被「去鑲嵌的」社會行動者，重新「再鑲嵌」回到社會脈絡中，可說「標準化」發生之時就被「去標準化」同時「再標準化」。因為這些私下協商默會的「非正式場域」的存在，「具中國特色的市場經濟」在中國工廠才得以生根。正式制度與非正式制度之間並非拮抗關係，反而相依而生、缺一不可。社會的變遷與延續不是二元對立，而是同時發生。

泰效工廠的例子讓我們見到，道德經濟確實在標準化的施行過程中發生，社會行動者協商出一套自己認定與同意的標準，來認定他們的生活現實，並組織他們的日常運作。我在此指出的協商，並不是指員工藉此反抗資



本宰制的協商，也沒有撼動工作安排下權力分佈的不平等，或是減緩勞資關係的張力。泰效工廠所展現的協商，是一個全球南方的工廠在迎戰全球北方制訂出來的標準，以及ISO 9000的隔空治理時，展現出與新自由主義體制的協商能力，它又接受又同時反擊全球市場去鑲嵌的力道。即使員工只是在揣摩上意，以迂迴的方式傳遞訊息，但這種由下而上形成的「標準化」道德經濟，仍然很大程度上架空了整套ISO 9000的隔空治理，以勞資雙方同意默會的法則來取代之。

總合以上，可以說，ISO 9000的全球市場透過標準的隔空治理，並無真正的對於泰效的小社會發生去鑲嵌。其在進入泰效對之去鑲嵌的同時，就已經又被再鑲嵌回到所謂的「農村性」當中。泰效的例子讓我們看到去鑲嵌與再鑲嵌可以是相輔相成，一體兩面。如果我們只關注正式領域，就會看到去鑲嵌的發生，但如果也注意非正式領域，就會看到去鑲嵌與再鑲嵌同時在發生。這也是本論文的第一個重要論點：非正式領域與工廠外的社會脈絡不容忽略，這樣的發現呼應了人類學工廠研究的傳統，以及中國研究專家對於非正式領域的重視（Huang 2009; Tsai 2002; Tsai 2007）。相較於由規則與檔案所建構的正式制度，在市場化、全球治理與社會變遷的探討中，也應多關注非正式領域，特別是無文字的、非檔案化的、無聲、無形的面向，如情緒與姿態所傳遞的「身體化知識」，這些常常是鞏固社會邊界並型塑道德經濟的主要場域，也是最不容易被市場滲透的所在。

其次，為什麼本文要主張這些農民工與管理者的「情緒協商」必須回到後毛時期中國社會脈絡的特殊性來探討呢？本論文中民族誌資料所呈現的似乎只看到農民工與管理者繼續援用「傳統」的慣習，繼續中國農村性，再次的去強調重人情，講階序的原則，這與後毛時期有何關連呢？

「傳統農村的慣習與後毛時期的關係為何」是一個人類學者在當代中國社會進行研究時的重要論題。許多在不同時期進行的民族誌研究都不約而同發現當國家對於私人生活的控制撤出之後，原來被壓抑被貶抑且不允許執行的農村慣習、道德觀、宇宙觀與象徵意義系統自然的就浮現出來（Harrell 2001, Brandstadter 2009）。

後毛時期到底是「父權制的黃昏」或是「父權制的復甦」也成為是一

個學術上爭論不休的論題。一開始有學者主張，後毛時期是個人主義開始在中國發展的契機，年輕人的身份與重要性都在文化範疇中大為提高，這種青年人的崛起（the rise of youth）造就許多自私且不具公德意識的年輕人，讓中國進入一個「沒有個人主義的個體化」（Individualization without individualism）的發展道路上（Yan 2003, 2009）。但隨後有許多繼續進行個體化的研究指出，改革開放後的後毛時期，中國往個人主義發展的道路不是如西方般一條直線前行，反而與集體主義糾纏的勾連在一起（Rolandsen, Unn Målfrid H. 2010）。也有學者主張，當改革開放後，深處不確定性中的個體對於自身、對於社會的想像在突然呈現真空時，「傳統」常常會進來遞補空缺，不知道是不確定年代下的迴光返照，或是文化系統的韌性回彈（Harrell 2001）。民族誌的研究發現「（漢人）傳統的復興」是一個普遍發生於中國各處的現象，特別是在東南沿海福建廣東一帶，傳統的祭祀活動、宗族活動、風水、民間信仰儀式等活動，因為國家對於私人領域介入的減少與控制的鬆綁，而出現蓬勃發展的現象（Harrell 2001; Brandstadter 2009）。

每個農村對於政策、市場的反應也不一，我在使用「農村性」一詞時，並沒有一個特定、本質的對於農村性的定義，而是根據一般學術上在中國脈絡中使用這個詞彙時所意指的一股通常別於國家政策與市場力量、由下而上自發、自我組織、能夠與國家合作或對抗的農村自發力量。

因此在本文中我主張，當我們詮釋農民、農民工重拾「傳統」、「農村性」的行動時，或許不應該僅僅只是視之為是過去的復興，也可能這是被市場邊緣化的底層人民，正在對於市場經濟進行回擊與反抗。他們試圖透過重返「傳統」，來找回自身的認同，反抗市場對他們的邊緣化，來找回有別於市場的價值，重回他們自身可以安身立命的「意義秩序」當中。

這種農村來的底層人民自我組織、自發的、由下而上的「傳統的」「農村性」重人情、講階序、充滿性別歧視，似乎相當缺乏撼動結構的力量與動能，那下一個問題或許會是：到底我們應該不該把這種沒有反抗力量的、對於結構的順服、甚至是協助的自發性力量稱之為「行動」並視之為是研究的焦點？我認為是的，只要是研究對象主觀認定這樣做是有意義，且是自願的去做這個決定，這也是這篇研究的「論點」之一。英國人類學

者James Laidlaw曾寫過一篇文章回溯並反思人類學建置過程之初就把道德等同於社會的先驗假定，主張要用「自由」（freedom）與「倫理」（ethics）和「道德」（morality）的框架來取代「能動性」（agency）與「結構」（structure）的研究典範。他指出當研究者在使用「能動性」（agency）一詞時，已經是選擇性的篩選過了社會行動者的行動，只有那些具有顛覆結構性力量的才能被稱做「能動性」（agency），其餘的行動與選擇都被視為是「沒有選擇的選擇」，忽略其實也有可能是自發的選擇。Laidlaw指出，如果我們用freedom與morality/ethics的框架去檢視的話，並承認「不顛覆結構的」順從與自我否定的行動，有時候也是一種自由的選擇，是為了符合某種行動者認定的「道德體系」而做出的行動，如此一來，行動者所主觀認定的「意義結構」與「意義秩序」才會因此而浮現出來。

因此，本文的論點並不是要去論述這群深圳工廠中的工人，有別於科學管理時代的一種新型態的自我組織與反抗行動，這部分，我的報導人並沒有展現出令人眼睛為之一亮的新意。但本文想要透過他們的行動與自主選擇，來看到他們看似順從的行動背後，並不是備受壓迫的不自由，而是集體的（從管理者到被管理者）服膺一套他們主觀認定的「道德體系」、「意義秩序」，而也是因為這一套集體的，不分管理者與被管理者的，不分壓迫者與被壓迫者的「道德意義秩序體系」在工廠中持續運作，才使得泰效這樣高度「去鑲嵌」的工廠，又再度「被鑲嵌」。雖然這一套意義結構所造成的順服效果可能對於某些社會行動者而言是相對不盡如人意的，但管理者與工人因市場滲透而碎裂的世界又再度得以整合起來。這也是底層人民在多重權力結構（全球的、工廠的、國家政策的、社會的、文化概念）的共同作用之下，在衝突與不確定中，得以安身立命的「選擇」。

其三，我想把這群農民工與工廠管理者所協商而出的「農村性」，放回全球化下文化的韌性與回彈（resilience）的脈絡下來看。改革開放後，後毛時期的許多農民並不認同「素質」對於農村價值的貶抑，例如Brandstadter就行文描述一些山東農民試圖用農村的「樸素」來取代「素質」所代表的市場價值。這也顯示，由上而下強加的社會價值論述、國家政策認定度量尺，並不見的會被農村的當事人無所反思的擁抱。

對於這些進城打工的農民工而言，在選擇進城那一刻他們已經某種程度同意了「素質」的論述，並祈求在進城過程中擺脫自身的「農村性」向上流動。但在他們試圖向上流流動的過程中，他們所能動用的生計策略並不多，要走正式結構的途徑更不可能，如果按照ISO 9000那一套理性衡量人力資源標準，他們就是低學歷、低技術的劣質人力資源，該被貼上劣質品排除，剛好吻合了素質論述對於他們的評價。少數他們能動用來增加自己談判籌碼的方式就僅剩締結個人式的情感網絡（在這裡是指效忠）、動用原始認同（如親屬、老鄉等）等來達成。這些策略一方面被農民工主觀寄予「離農」的希望，另一方面卻又是非常「農村性」的化現（也常常被受過高等教育知道如何運用規則與法律的「白目」員工所看不起）。我對「農村性」的解釋到這裡，可以見到農村性的兩面悖反，一面是污名的，另一面卻也是弱者的武器。

最後，關於所謂的「再鑲嵌」，我想再做多一點討論。這些被所謂的素質論述exclude於中國高速發展之外的「可拋棄」主體，因為個人情感網絡的締結與再度動用原始認同的合作方式，使他們得以在被拋擲出市場的社會機制中，又找到了可以重新鑲嵌回社會／市場的一種方式，即使是非正式的。但也因為有了這種非正式的空間，讓被體制集體exclude的一群人的怒氣得以轉成希望，也讓激烈的暴動不至於凝聚向上釀成一發不可收拾的局面。

因此，在「具中國特色的社會主義」下，工廠中的正式領域僅僅是一個面子工程這件事，為日常生活的運作開啟了許多「非正式領域的」空間，而在這個「非正式領域」的空間中也不是漫無標準、隨心所欲的叢林，裡面諸多的規則是由這一群共同生活與工作的人，透過某種隱而不顯且默會的方式「協商而成」。

但必須注意的是，這種由下而上，靠社會行動者自行決定的「協商」也不存在於真空當中，是奠基於主體性以及意義秩序之上，而這些主體性與意義秩序又是建立在共享的「文化」之上，與農村社會中、農村家庭裡的分工模式與社會互動方式相扣連。社會行動者進行協商之前，已經先驗的被既有的權力關係決定了他們每個人的bargaining power有多少，特別是涉及合作分工與互惠交換。例如裴宜理（E. J. Perry）就指出在上海絲織業中小廠內的男

女工的工種分工狀況，就是浙江農村內對於絲織工作的認定：男人機織、女人準備，因為女人人為在機台上爬上爬下有失體面。但在大廠，靠著自行更嚴謹的新式管理，卻可以打破這種性別分工，使得許多男性的工作由女性來替代，（自然這也是廠方為了壓低成本所做得舉措，女工所要求的薪資待遇通常比男性少）（Perry 1993: 187）。工人自己組織的罷工有時也會有明顯的保守主義和性別歧視，反應的是企業和社會結構（Perry 1993: 201）。當時工會的領頭人也常常帶著原有就有的強組織的政治力量，不是背後有青幫扶持，就是共黨的地下會員。1937年後，工會改組，官方工會成立，更成為各黨各派爭相佈局的地方，罷工領導人成為政治勢力拉攏的對象（Perry 1993: 202-203）。Perry所描述的场景可以更好的解釋工廠外的社會結構與權力關係如何與工廠內的「自主」協商整個捲纏在一起。這也能更好的解釋泰效廠發生的現象，泰效廠引進了新式管理，卻開啟了讓工人「自行協商」的空間。但工人自行「協商」，又等於讓工廠外更大的權力結構與農村慣習進入工廠管理的空間當中。此時，農村來的工人試圖利用兩種或多種控制他們的權力結構之間的不一致，來找到自己的協商能力，去找到自己最佳的位置。也因此，「協商」的能力並不是得自推翻任何權力結構，而是透過小心的操弄權力結構之間邏輯的不一致與矛盾。這種策略，必須在結構繼續存在的才能維持。因此這種日常生活實踐中的「去標準化」與「再標準化」，不會推翻或顛覆既有的權力結構，反而更能協助或是補充既有的結構。這也就是本文所試圖論證的：非正式結構中的標準化過程與道德經濟本身就是市場經濟結構的一部分，而且是關鍵的部分。若協商而出的結果與「農村性」相似，那僅是因為意義系統未變，意義結構某種程度仍然持續的原因。意義秩序的改變需要時間。

## 參考書目

Anagnost, Ann

2004 The Corporeal Politics of Quality (Suzhi). *Public Culture* 16(2):189-208.

2006 Strange Circulations: The Blood Economy in Rural China. *Economy and*



- Society 35(4): 509-529.
- 2013 Life-Making in Neo-Liberal Times. *In* Global Futures in East Asia: Youth, Nation, and the New Economy in Uncertain Times. A. Anagnost, A. Arai, and H. Ren, eds. Pp. 1-28. Stanford, California: Stanford University Press.
- Boiral, O.  
2003 ISO 9000: Outside the Iron Cage. *Organisation Science* 14: 720-737.
- Bourdieu, Pierre  
1977 *Outline of a Theory of Practice* Cambridge: Cambridge University Press.
- Brandtstädter, S.  
2009 Fakes: Fraud, Value-Anxiety, and the Politics of Sincerity. *In* *Ethnographies of Moral Reasoning: Living Paradoxes of a Global age*. K.M. Sykes, ed. Pp. 139-160. New York: Palgrave Macmillan.
- Braverman, Harry  
1974 *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
- Burawoy, Michael  
1979 *Manufacturing Consent : Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. Chicago; London: University of Chicago Press.
- Busch, L., and K. Tanaka  
1996 Rites of Passage: Constructing Quality in a Commodity Subsector Science. *Technology and Human Values* 21: 3-27.
- Busch, Lawrence  
2000 The Moral Economy of Grades and Standards. *Journal of Rural Studies* 16(3): 273-283.
- Carrier, J. G  
1992 Emerging Alienation in Production: A Maussian History. *Man, New Series* 27(3): 539-558.
- Cole, J., and D. Durham  
2008 Introduction: Globalization and the Temporality. *In* *Figuring the Future: Globalization and the Temporalities of Children and Youth*. J. Cole and D. Durham, eds. Pp. 3-23. Santa Fe, N.M: School for Advanced Research Press.
- Cooper, Frederick  
1992 Colonizing Time: Work Rhythms and Labor Conflict in Colonial Mombasa. *In* *Colonialism and Culture*. N.B. Dirks, ed. Pp. 209-245. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Craig, Sienna R.

- 2011 “Good” Manufacturing by Whose Standards? Remaking Concepts of Quality, Safety, and Value in the Production of Tibetan Medicines. *Anthropological Quarterly* 84(2): 331-378.
- Douglas, Mary  
 1966 *Purity and Danger: An Analysis of Concepts of Pollution and Taboo*. London: Routledge & K. Paul.
- Duara, P.  
 1998 The Regime of Authenticity: Timelessness, Gender, and National History in Modern China. *History and Theory* 37(3): 287-308.
- Elmuti, Dean  
 1996 World-Class Standards for Global Competitiveness: An Overview of ISO 9000. *Industrial Management* 38(5): 5.
- Foucault, Michel  
 1979 *Discipline and Punish: the Birth of the Prison*. A. Sheridan, trans. Harmondsworth: Penguin.
- Freedman, Maurice  
 1967 Ancestor Worship: Two Facets of the Chinese Case. *In Social organization : Essays Presented to Raymond Firth* M. Freedman, ed. London: Cass.
- Gates, Hill  
 1996 *China’s Motor : A Thousand Years of Petty Capitalism*. Ithaca: Cornell University Press.
- Gershuny, J. I. , and I.D. Miles  
 1985 Towards a New Social Economics: Economic Restructuring, Unemployment and the Social Division of Labour. *In New Approaches to Economic life*. B. Roberts, R. Finnegan, and D. Gallie, eds. Manchester: Manchester University Press.
- Gibbon, Peter, and Lasse Folke Henriksen  
 2011 On the Pre-History of ISO 9000: The Making of a Neo-liberal Standard. *In Governing through Standards: Origins, Drivers and Limits*. S. Ponte, P. Gibbon, and J. Vestergaard, eds. Pp. 130-158. London: Palgrave Macmillan UK.  
 2012 A Standard Fit for Neoliberalism. *Comparative Studies in Society and History* 54(2): 275-307.
- Guler, Isin, Mauro F. Guillén, and John Muir Macpherson  
 2002 Global Competition, Institutions, and the Diffusion of Organizational Practices: The International Spread of ISO 9000 Quality Certificates. *Administrative Science Quarterly* 42(2): 207-232.

- Hart, K.  
1973 Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana. *Journal of Modern African Studies* 1: 61-89.
- Higgins, Winton, and Kristina Tamm Hallström  
2007 Standardization, Globalization and Rationalities of Government. *Organization* 14(5): 685-704.
- Hochschild, Arlie Russell  
1983 *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Hsu, F. L. K.  
1971 *Under the Ancestors' Shadow: Kinship, Personality and Social Mobility in China*. Stanford: Stanford University Press.
- Huang, Philip C. C.  
2009 China's Neglected Informal Economy: Reality and Theory. *Modern China* 35(4): 405-438.
- Jacka, Tamara  
2006 *Rural Women in Urban China : Gender, Migration, and Social Change*. Armonk, N.Y.; London: M.E. Sharpe.
- Jiang, Ding-Yu, and Bor-Shiuan Cheng  
2008 Affect- and Role-Based Loyalty to Supervisors in Chinese Organizations. *Asian Journal of Social Psychology* 2008(11): 214-221.
- Kipnis, Andrew  
2007 Neoliberalism Reified: Suzhi Discourse and Tropes of Neoliberalism in the People's Republic of China. *Journal of the Royal Anthropological Institute* 13(2): 383-400.
- Klooster, Dan  
2011 The Local Instrumentality of Global Standards: How Mexican Indigenous Communities Use FSC Certification to Foster a Furniture Production Network *In* *Governing through Standards: Origins, Drivers and Limitations*. S. Ponte, P. Gibbon, and J. Vestergaard, eds. Pp. 266-288. London and New York: Palgrave.
- Kristeva, Julia  
1982 *Powers of Horror: an Essay on Abjection, European perspectives*. New York: Columbia University Press.
- Larner, Wendy, and Richard Le Heron  
2004 Global Benchmarking: Participating 'at a Distance' in the Globalizing Economy. *In* *Global Governmentality: Governing International Spaces*. W. Larner and W. Walters, eds. Pp. 212-232. London: Routledge.

- Li, Yih-yuan  
 1976 Chinese Geomancy and Ancestor Worship: A Further Discussion. *In* Ancestors. W.H. Newell, ed. The Hague: Mouton Publishers.
- Liu, Lydia H.  
 1993 Translingual Practice: the Discourse of Individualism between China and the West. *Positions* 1(1): 160-193.
- Mollona, M.  
 2005 Factory, Family and Neighbourhood: The Political Economy of Informal Labour in Sheffield. *The Journal of the Royal Anthropological Institute* 11(3): 527-548.
- Mollona, M., G. De Neve, and J. Parry  
 2009 Section Introduction. *In* *Industrial Work and Life: An Anthropological Reader*. M. Mollona, G. De Neve, and J. Parry, eds. Pp. 3-8. London: Berg.
- Mollona, Massimiliano  
 2009 General Introduction. *In* *Industrial Work and Life: An Anthropological Reader*. M. Mollona, G. De Neve, and J. Parry, eds. Pp. xi-xxviii. London: Berg.
- Naveh, Eitan, and Alfred Marcus  
 2005 Achieving Competitive Advantage through Implementing a Replicable Management Standard: Installing and Using ISO 9000. *Journal of Operations Management* 24(1): 1-26.
- Ngai, Pun, Chris Chan, and Jenny Chan  
 2010 The Role of the State, Labour Policy and Migrant Workers' Struggles in Globalized China. *Global Labor Journal* 1(1): 132-151.
- Ngai, Pun, and Huilin Lu  
 2010 Unfinished Proletarianization: Self, Anger, and Class Action among the Second Generation of Peasant-Workers in Present-Day China. *Modern China*: 1-27.
- Ong, A.  
 1987 *Spirits of Resistance and Capitalist Discipline: Factory in Malaysia* Albany: State University of New York Press.  
 2007 *Neoliberalism as Exception: Mutations in Citizenship and Sovereignty* Durham [N.C.]: Duke University Press.
- Pahl, R. E.  
 1984 *Divisions of Labour*. Oxford and New York: Basil Blackwell.
- Parry, Jonathan P.  
 1999 Lords of Labour: Working and Shirking in Bhilai. *Contributions to*

- Indian Sociology 33(1-2): 107-140.
- Polanyi, Karl  
 1944 The Great Transformation. Boston: Beacon Press.  
 2001 The Great Transformation: The Political and Economic Origins of our Time. Boston: Beacon Press.
- Pun, N., et al.  
 2009 The Peasant-Turned Workers: their Incomplete Proletariatization. *Open Times* 6: 5-35.
- Rose, Nikolas  
 1988 Calculable Minds and Manageable Individuals. *History of the Human Sciences* 1(2): 179-200.  
 1996 Governing 'Advanced' Liberal Democracies. *In* Foucault and Political Reason. Liberalism, Neo-Liberalism and Rationalities of Government A. Barry, T. Osborne, and N. Rose, eds. Pp. 37-64. London: UCL Press.
- Rouse, J.  
 1987 Knowledge and Power. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Scott, James C.  
 1976 The Moral Economy of the Peasant: Rebellion and Subsistence in Southeast Asia. New Haven: Yale University Press.
- Smith, Thomas C.  
 1986 Peasant Time and Factory Time in Japan. *Past & Present* 111: 165-197.
- Stafford, Charles  
 1995 The Roads of Chinese Childhood: Learning and Identification in Angang. Cambridge: Cambridge University Press.
- Taussig, M.  
 1977 The Genesis of Capitalism amongst a South American Peasantry: Devil's Labour and the Baptism of Money. *Comparative Studies in Society and History* 19(2): 130-155.
- Thompson, E. P.  
 1967 Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism. *Past & Present* 38: 56-97.  
 1971 The Moral Economy of the English Crowd in the Eighteenth Century. *Past & Present* 50: 76-136.  
 1993 Customs in Common: Studies in Traditional Popular Culture. New York: New Press.
- Thompson, P. B.  
 1996 Markets, Moral Economy and the Ethics of Sustainable Agriculture. *In* Rural Reconstruction in a Market Economy,. W. Heijman, H. Hetsen,



- and J. Frouws, eds. Pp. 39-54. Wageningen: Wageningen Agricultural University.
- Tsai, Kellee S.  
 2002 *Back-Alley Banking: Private Entrepreneurs in China*. (Ithaca: Cornell University Press.  
 2007 *Capitalism without Democracy: The Private Sector in Contemporary China*. Ithaca: Cornell University Press.
- Vialles, N.  
 1994 *Animal to Edible*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Walder, Andrew George  
 1983 Organized Dependency and Cultures of Authority in Chinese Industry. *Journal of Asian Studies* 43: 51-76.
- Whyte, M.  
 2004 Filial Obligations in Chinese Families: Paradoxes of Modernization. *In* *Filial Piety: Practice and Discourse in Contemporary East Asia*. C. Ikels, ed. Pp. 106-127. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Yan, Yunxiang  
 2003 *Private Life under Socialism: Love, Intimacy, and Family Change in a Chinese Village, 1949-1999*. Stanford, CA: Stanford University Press.  
 2009 *The Individualization of Chinese Society*. Oxford: Berg.  
 2011 The Individualization of the Family in Rural China. *Boundary 2* 38(1): 203-229.

方怡潔

30013 新竹市光復路二段101號

國立清華大學人類學研究所

icfang@mx.nthu.edu.tw

# Informal Standardisation and Moral Economy: The Response and Negotiation of Global Standards in an Electronic Factory in Shenzhen, Post-Mao China

I-Chieh Fang  
*Institute of Anthropology*  
*National Tsing Hua University*

---

In response to the expansion of the global market, flexibility is the significant process drawing lots of attention in the late capitalist's mode of production, but the standardization is still worth discussion in the global South. The factories coastal Chin like Shenzhen, the labour force ('workers') are mostly young people from rural village. The factory adopts the ISO 9000, a standard operational and management system, which provided by International organization for standardization (ISO) to re-organized itself. It intends to quickly establish a mechanism to convert migrant workers' subjectivity to fit into the mode of production of global capitalism. Through ISO 9000, the factory gains the certificate for its products to enter into global market. Theoretically, implementation of ISO 9000 is arguably the invasion of global market forces, which will result in the separation of production mode and society, and the 'disembeddedment' will then follow.

This paper investigates the extent to which ISO 9000 will break down existing social relations and penetrate social boundaries by conducting long-term fieldwork in an electronics factory observing how ISO 9000 implement and its required programs of education and training. This study looks at the process of standardization from a perspective of moral economy, which emphasizes the consensus and negotiations between social actors in the context of daily life, in order to correct the market in the political economy view. The study found that when the factory and the migrant workers in the face of imposed ISO 9000, their response is

not to reject or resist, but to accommodate at the first glance. However, privately they de-standardization the ISO 9000 and at the same time 're-standardization' the implicit rules of their interactions and exchange by their own way, through emotions and gestures, which are both silent and invisible in the documents. The tacit agreement between workers and managers co-exist in the factory with ISO 9000 market rules. This allows migrant workers find the cracks to negotiate their agency under the scientific management, to retrieve the rhythm of the work process, and to rebuild the social relationship which market penetrates. It is arguable that due to the moral economy and the market economy go hand in hand, it makes Chinese factories in the global market disembedded while reembedded in the society.

Keywords: global standard, informal sphere, moral economy, disembeddedment, emotion

---

