

尊严、交易转型与劳动组织治理： 解读富士康

汪 和 建

摘 要：以富士康事件为例，对劳动组织治理问题进行研究，考察尊严与交易转型的相互作用及其对劳动组织治理结构转变的影响。研究表明：尊严认知与获得的差距，会引发组织内员工退出、呼吁和自杀等各种保护性行动；劳动交易持续引致的员工人力资产专用性的增强，会影响组织内尊严需求与供给的差距，从而促进劳动组织治理结构的转变；企业家认知及其在全球生产链中的“结构自主性”策略博弈，对于劳动组织治理结构的“转向—过渡”具有重要意义。

关键词：尊严 交易转型 劳动组织治理 富士康事件

作者汪和建，南京大学社会学院教授（南京 210036）。

一、问题与假设

为什么企业需要调整其对劳动组织的治理？这一问题在一定程度上被经济学家们忽视了，主要原因是主流的新经济社会学将研究兴趣集中在劳动力流动方面，并且特别关注劳动力市场行为如何嵌入社会互动网络。而作为非主流的经济社会学的劳工研究虽然聚焦于劳动组织内部的劳资关系，其研究视角大多限于“工人阶级”或“底层社会”，对于理解和解释劳动组织治理的形成及其变迁贡献甚微。

对于国内经济社会学者而言，目前适逢一个改变的时机，如通过揭示近年来富士康员工连环自杀事件的真相，^① 推进经济社会学对劳动组织的治理研究。有关富士康事件，国内外已有来自富士康官方、心理学家、美国公平劳工协会（FLA）、媒体记者和社会学者等的多种解读。不同的观察与解读都有所贡献，但也都有其局限。

^① 富士康科技集团（Foxconn Technology Group）是专业从事电脑、通讯、消费电子、数字内容、汽车零部件、通路等 6C 产业的高新科技企业。自 1974 年在台湾肇基、特别是 1988 年在深圳建厂以来，富士康迅速成长为全球最大的电子代工厂。然而，不幸的是，2007 年以来，富士康陆续发生员工自杀事故，引起广泛关注。

心理的解读——把自杀现象归结为个人精神困扰，无法提供社会学研究所需的更多的“社会学想象力”；生产管理体制的解读——从组织结构、管理方式和社会关系等方面追究事件根源的局限是对结构性因素的定义过于空泛，无所不包；资本权力的解读——从全球生产和不同利益主体的角度进行分析的主要问题是某些似是而非、较为抽象空泛的概念取代了逻辑—实证分析。

笔者认为，借鉴交易成本经济学中有关劳动组织的治理理论对上述问题进行研究，是使新的经济社会学研究更具客观性和操作性的重要途径。交易费用经济学旨在运用交易成本概念去比较分析那些把劳动组织起来的各种治理结构，以保证其劳动的治理结构必须与每种劳动的具体属性相适应或相匹配。^① 具体方法则主要是运用人力资产专用性^②这一尺度来测定每种劳动交易的属性及其付出的成本。由此得出的结论是：在其他条件相同的情况下，企业总是倾向于根据交易双方投入的人力资产的专用性程度，设计、选择治理结构。人力资产的专用性越高，交易双方越需要建立一种保护性的治理结构。通过各种劳动交易与其治理结构的匹配的整体框架，我们能大致判断某个企业是否将劳动“组织到”一个有效的治理结构中。吊诡的是，正如富士康事件，一个看似构建了有效劳动组织治理结构的企业，^③ 却在中下层员工中发生了连环自杀的现象。

其实，威廉姆森已认识到以人力资产专用性为尺度的分类治理框架可能存在的限制，因而提出了两项“补充”方案，包括识别和分析权力、尊严等影响劳动交易的新因素，发现和解释组织治理转变中的过程特征。引入权力、尊严概念以及运用过程分析，具有重大价值。然而，它们都超出了交易成本经济学研究的范围。这既是威廉姆森强调“人们需要一种经济学和组织学相结合的观点”的原因，也是本文主张经济社会学应当参与这方面研究的理由。古典和后古典经济社会学早已确立一种将效率问题与价值问题综合起来考虑的研究风格。新经济社会学在经历一段“结

① 威廉姆森：《资本主义经济制度：论企业签约与市场签约》，段毅才等译，北京：商务印书馆，2002 年，第 335 页。

② 按照威廉姆森的论述，人力资产专用性是指那些在工作中掌握的“又深又专”的技能：既可能是一种高度专业化（即无法传授的）知识，如企业采购经理的人脉关系（参见威廉姆森：《资本主义经济制度：论企业签约与市场签约》，第 336、337 页）；也可能是长期积累的工作经验，如工人能通过机器的某些微妙变化预测故障的能力（参见奥利弗·E. 威廉姆森：《市场与层级制：分析与反托拉斯含义》，蔡晓月等译，上海：上海财经大学出版社，2011 年，第 72 页）。

③ 至少富士康在形式上已经做到了威廉姆森提出的根据员工的人力资产专用性程度来配置的四种不同的治理结构，如顶层管理者（主要是“台干”）采用“亲密型团队”的形式，中层管理者（主要是“中干”）使用“互担责任的市场”形式；而对于下层一般工人（“普工”）则采用作为内部市场治理的“现成的内部市场”或“初级团队”的形式。参见威廉姆森：《资本主义经济制度：论企业签约与市场签约》，第 340—343 页。

构专制主义”时期后，其研究方法也日益呈现出某种“新综合”的趋势，即不仅强调经济行动的多元嵌入性，也相信经济行动中的理性及其与环境之间的互动建构性；此外，过程分析的观点受到包括几乎所有经济社会学家的赞同。这些表明，经济社会学很有可能在威廉姆森指明出路却感到“无能为力”的地方做出独特贡献。

为实现这一目标，本文采取如下研究策略：用嵌入互动和交易理性相结合的视角把尊严与交易转型连结起来，以考察其对劳动组织治理结构转变的影响。同时，也把这种影响置于更为广阔的市场与制度环境的变动中进行分析。本文提出的“嵌入互动”的方法，即主张在社会—认知嵌入的视角下研究各种互动形式与过程，可以视为对新经济社会学“嵌入性”方法的一种修正；“交易理性”的方法来自新制度经济学，关注互动过程中各方当事人不仅会对其所追求的不同目标进行配置，而且也会对其建立的交易收益进行盘算，从而做出是否保持其关系的决策；而来自组织分析的新制度主义学派的“制度化组织”理论，则注重社会制度环境对组织结构的形成与变迁的影响。这三种理论或方法的结合，有助于实现本文的研究目标。图1是以这种综合的方法和策略所揭示的尊严、交易转型的相互作用及其对劳动组织治理转变的影响过程。它包括三个研究假设：（1）组织内员工尊严认知与获得的差距越大，就越可能激发其各种保护性行动，从而导致初期有效的内部市场治理结构的不适应。（2）组织内劳动交易关系不是固定的，而会随着劳动交易的持续及其引致的员工人力资产专用性程度的提高而发生转变，且其可能通过影响组织内尊严需求与供给的差距，促使劳动组织治理结构的转型。（3）劳动组织治理由内部市场交易转向内部关系交易，并非没有条件：企业家认知及其在全球生产链中的“结构自主性”策略博弈，对于“转向—过渡”（从“不稳定的转向”过渡到“稳定的转向”）具有重要意义。

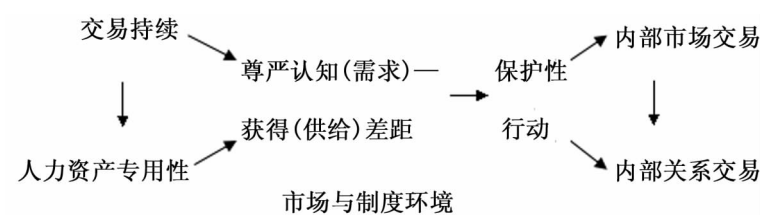


图1 尊严、交易转型与劳动组织治理

这一框架旨在突出尊严和交易转型在劳动组织治理中的作用。本文使用的资料包括来自“两岸三地”高校富士康调研组发布的调研报告、媒体新闻报道以及笔者在富士康南京厂区所做的一般性实地考察。

二、尊严、保护性行动及其后果

社会存在着对尊严的普遍需求。然而，主流经济学却一直未能将尊严纳入分析。

古典经济学以自由、平等与国家公共品供给取代了尊严，新古典经济学则以研究效率为由婉拒了对既作为价值标准也作为个体心理认知的尊严的考量。直到威廉姆森——他将“尊严”定义为“自我与社会的尊重”^①——在反思新古典经济学的基础上提出将尊严纳入交易成本经济学的劳动组织研究中。他提出很多建议，也自觉其中的悖论与无奈，考虑尊严但讨论最小化交易成本难以避免把人看作一种工具。

社会学同样很少将尊严纳入分析，更没有像威廉姆森提议的那样将尊严作为一种人性或行为属性来对待。尊严到底算不算一种人类本性？依照库利有关“人性”或人类本性三层意义——遗传本能、社会情感和人类行为的特殊类型——的观点，^②尊严应该属于第二层意义上的人类本性，即其主要是在人类亲密关系中形成的一种社会情感或态度。只是在现代社会，这一社会情感已经越出“熟人社会”的范围而扩展至“陌生人社会”，因此，形成了库利第三层意义上的人类本性，即尊严同时也是在特殊的环境和风俗中形成的一种尊重个人基本权利的特殊的行类型。这种行为类型的总和构成了制度环境，对尊严的自我和社会的认知产生影响。

可见，尊严是一种普遍存在且不断演进的人类本性或情感。然而，社会学家却很少使用这类近乎“本能性的情感”来解释人类行为。很多社会学家相信，大多数人类本性是习得和易变的。结构主义的认识有助于把行动者对尊严的认知看成是一种受外部影响的可变过程。不过，要说明尊严作为一种人类本性的存在，并把它引入对特定组织行为的解释，则必须对结构主义进行某种修正。经济社会学始终对结构主义持批评和谨慎态度。^③这一传统有助于本文综合运用经济社会学中的一些重要方法如嵌入性分析、互动分析和过程分析去克服威廉姆森遭遇的工具主义等困扰。

这里需对威廉姆森的“尊严”进行再界定，使之可解释尊严究竟是如何被唤醒和运用的。按照威廉姆森的定义，尊严包括“自我的尊重”与“社会的尊重”两部分。“自我的尊重”，可再界定为“尊严认知”，即自我对自己所应得之尊严的构成、价值及其配置所进行的心理设定与安排。它包括三方面内容：一是尊严由何构成？个人尊严主要由“物质收益”和“社会认可”两部分组成。劳动组织中，物质收益可由收入（以及其他福利）来表示；社会认可则可通过职位晋升、管理参与以及组织内外的社会称赞等地位改善来表达。二是尊严的私人价值如何评估？尽管不可能

① 奥利弗·E.威廉姆森：《治理的经济学分析：框架和意义》，埃瑞克·G.菲吕博顿、鲁道夫·瑞切特编：《新制度经济学》，孙经纬译，上海：上海财经大学出版社，1998年，第69页。

② 查尔斯·霍顿·库利：《人类本性与社会秩序》，包凡一等译，北京：华夏出版社，1999年，第19—20页。

③ 马克斯·韦伯：《经济与社会》（上册），林荣远译，北京：商务印书馆，1997年，第1章；Mark Granovetter, “Economic Institutions as Social Constructions: A Framework for Analysis,” *Acta Sociologica*, vol. 35, no.1, 1992, pp.3-11.

做出完全理性的评估，但每个人都会根据自身条件对其应得的物质收益和社会认可进行估值。三是个人尊严如何自我配置？组织中个人获得的物质收益与社会认可的经济和社会价值可能不一致。同时，个人对这两类尊严所给予自己的价值“贡献”的大小、应当获得的优先次序以及它们之间的可替代性及其边际替代率等所作评价会有所不同。

比较而言，尊严的“社会的尊重”部分，较为明显和易于测定。从社会的角度看，它表现为“尊严供给”，即“他人”（包括个体、群体、组织、社区和国家等）向“我”提供包括物质收益与社会认可在内的各种尊严；而从“我”的角度看，它表现为“尊严获得”，即自我从“他人”那里获取包括物质收益与社会认可在内的各种尊严。显然，在劳动组织中，员工“尊严获得”即等于企业或雇主的“尊严供给”。

正是“尊严认知”构成了“唤醒和运用”尊严，即激发劳动组织中的保护性行动，从而引致劳动组织的治理结构转变的内在力量。“尊严认知”能使员工做出基本符合其尊严需求的求职行动。舆论普遍认为，“80后”、“90后”等新生代民工对收入与职业地位的要求比第一代进城民工要高，反映的正是新生代民工快速提升的尊严认知。“尊严认知”还会使员工对其在组织中所获得的实际尊严或组织所真正给予的尊严做出判断与比较。当发现其尊严获得与其尊严认知存在差距时，其旨在维护尊严认知的保护性行动便可能被激发出来。保护性反应或行动有退出、呼吁、忠诚、自杀等多种类型。富士康事件引发的问题是，少数员工为什么选择消极的“退出”（自杀），而不是像一些人选择“呼吁”，更不是像大多数人那样选择积极的“退出”（离职）？是什么导致员工采取不同的保护性行动的策略？

结合赫希曼有关研究，^① 我们假设：员工选择何种保护性行动，可能受两个因素限定，即职位依赖强度和组织改善其尊严供给的可预期性。图2显示，职位依赖强度与组织改善的预期性相互匹配，可形成四种保护性行动的选择：

		职位依赖强度	
		弱	强
组织改善的可预期性	悲观	退出 (离职、退职)	自杀 (消极退出)
	乐观	忠诚 (驯服、责任)	呼吁 (申诉、抗议)

图2 保护性行动的选择

(1) 退出。一般而言，人力资产专用性越低、职业的可替换性越大，员工就越容易做出退职的选择。离职有成本限制，富士康曾力图通过设置较高的培训费补偿

^① 参见阿尔伯特·O.赫希曼：《退出、呼吁与忠诚：对企业、组织和国家衰退的回应》，卢昌崇译，北京：经济科学出版社，2001年。

金来预防“新干班”^①成员的离职，然而却招致“新干”们的集体请辞。这说明，人为增加员工的退出成本并不能完全阻止之。

员工发现其尊严获得与入职时的尊严认知存在较大差距，且预期未来难以改变时，就会考虑离职。富士康员工入职后会很快发现：其实际所得远低于预想收入；要维持较满意的收入必须接受连续的加班以及严苛的管理。随着时间推移，员工更会感知其要付出越来越大的健康损害及其他机会成本，且更糟糕的是，他们难以看到企业有改善其处境的希望。富士康普通员工一年内离职率高的原因正在于此。^②

(2) 忠诚。有些人对现有职位的依赖性较弱，但只要他们对组织改善持乐观态度，则仍然会对组织保持忠诚。对组织改善或尊严供给持乐观态度，可能因为其尊严获得与其尊严认知的差距较小；也可能因为其在组织中工作时间较长而内生了一种共同体感；或者，可能是将服从或“驯服”（如将同意加班）视为一种“福利”（如看重“加班费是正常工时费的 1.5 倍，节日更多”），甚至是一种“道义”（如觉得“大家都加班，我不加班会给别人造成不便”）。

实践中很难甄别哪些是被组织文化所“驯服”而产生的忠诚，哪些是为促进组织改善而激发出的对组织的忠诚。前一种忠诚虽然无助于企业组织的改善，但至少它能在一定范围内遏止这种退出趋势。后一种忠诚具有较强的对组织的责任感，且具有不稳定性：它或者处于一种“忍受”的状态，或者很容易转化为“呼吁”，而一旦呼吁失败，则又可能转变为“退出”。

(3) 呼吁。对于职位依赖强的员工，即使其尊严获得不尽如意，但由于可替代职位不多，退出较难，因而，员工往往更倾向于采用呼吁手段，希望在组织内发挥作用。当然，选择呼吁而非退出，还因为他们对组织改善其尊严获得持有某种信心。

组织通常会设置某些制度化管道，以吸纳员工的呼吁，从而改进组织治理。但如果管理者认为转变组织治理会增加组织成本，就可能把那些制度化管道作为“装饰”，而置员工呼吁于不顾。富士康内部并非没有设立诸如员工关系处、申诉热线和职工工会等部门，但并没有有效发挥作用。利用呼吁机制维权甚至面临被打击报复的危险。

当制度化呼吁成本巨大，甚至不能发挥作用时，员工可能不得不在退出与更为激烈的抗议方式之间做出选择。如果他们仍然对组织改善抱有信心，并且能够集合遭遇相似的其他员工，那么，他们将可能采取某种集体抗议的方式，如停工等。如

① “新干班”是富士康对招聘的应届大学毕业生的统称。如果生产线上的线长、组长和课长等管理人员出现空缺，这些新的“储备干部”就会“转正”，拥有正式的管理岗位。

② “两岸三地”高校富士康调研组 2010 年 7 月的问卷调查显示，超过一半的富士康工人工作不到半年，只有三成工人的工作时间超过一年。《富士康调研总报告》，2010 年 10 月 9 日，<http://news.chinabyte.com/359/11575359.shtml>，2013 年 11 月 30 日。

果集体抗议失败，这些人很可能选择退出，甚至会选择自杀。

(4) 自杀。自杀意味着对组织改善其尊严供给已经完全失望。问题是，为什么他们不像其他更多的人那样选择正常或积极的退出呢？个体心理问题固然重要，但职位依赖度的强弱不可忽视：职位依赖越弱，相同条件下，人们越容易选择退出；相反，对现有职位依赖越强，就越容易选择自杀。

富士康自杀者年龄在 18—25 岁之间：既有高中生、中专生，也有大学生甚至研究生；既有普通工人，也有“新干班”成员。这表明选择自杀与年龄、学历以及工作职位没有直接关系。只要他们深感其尊严认知与尊严获得存在差距，同时又难以改变：既无法通过呼吁在组织内求得改变，也无法通过离职找到更好的职位从而在组织外寻求改变，就有可能走向自杀。组织内外社会关系的断裂——车间干部的专横、同事的冷漠和与亲友的分离等固然是他们无法舒缓压力的一个重要原因，然而，私人社会关系的作用是复杂的：来自亲友的社会情感支持也会提升他们的尊严认知，从而加大其尊严认知与尊严获得之间的差距。

可见，尊严认知及其获得的差距是引致员工保护性行动的根本性原因。在富士康，员工的“尊严运用”集中表现为各种保护性行动已经根本减弱了其原有的内部市场治理方式的有效性。内部市场治理方式的核心，是把劳动治理建立在短期劳动交易基础之上：压低底薪，支付加班费；工人为了获得其尊严认知所必需的收入而不得不“同意”加班。企业通过最大限度地压榨廉价劳动时间的方式获取短期利益，但同时这也减损了员工的收入和社会认可，从而拉大了尊严认知与获得之间的差距，并最终引发员工各种保护性行动。保护性行动正在使富士康陷入内部市场治理的恶性循环。内部市场治理拉大了员工尊严认知—获得的差距，致使员工退出增加；富士康用工（招聘、培训）成本因此增大，使其不得不提高劳动强度、增设离职保证金以及更多地使用学生工，结果引发各种形式的员工抗议；连环自杀发挥了巨大的影响力，富士康声誉大为下降，从而面临更大的招工难困境。

三、交易转型、人力资产专用性与尊严供求：动态模型

富士康陷入内部市场治理的恶性循环，根源何在？一个可能的解释路径是将威廉姆森的尊严与过程分析结合起来，以考察持续交易对劳动交易关系、尊严供求及其治理结构的转型的影响。为此，我们将过程分析引入劳动交易关系转变的考察。

本文提出另一个假设：尊严认知是一种社会建构，组织内劳动交易关系随着劳动交易的持续及其引致的人力资产专用性程度的增强而发生转变，且可能通过影响组织内尊严需求（尊严认知）与尊严供给（尊严获得）的差距，促使劳动组织治理结构的转型。这一假设包含的三个概念——交易转型、人力资产专用性以及尊严供求之间的动态关系可通过图 3 概括。

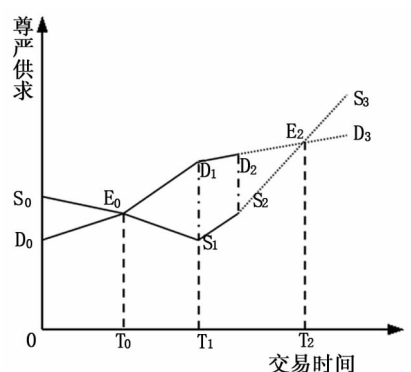


图 3 交易转型及其后果

交易转型指组织内随着劳动交易的持续及其对人力资产专用性的影响而引致的交易关系的转变，即由“内部市场交易”转向“内部关系交易”。内部市场交易注重短期契约交易，依靠连续的现买现卖（如计时计件）交易；相反，内部关系交易注重长期契约交易，其中特别注重通过非完全契约（双方协商）的方式处理个人与企业的人力资产专用性投资。威廉姆森将资产专用性界定为是为支付某项特殊交易而进行的耐久性投资，并且指出了交易双方都有动力为这类投资及其利益分享建立某种保护机制。^① 不过，他并没有特别分析交易转型、人力资产专用性投资以及尊严供求变迁这三个概念之间的关联及其对交易与治理结构转型的影响。

（1）0— T_0 阶段：内部市场交易有效

从 0 到 T_0 为交易转型的第一阶段。在这一阶段，劳动交易采用的是“内部市场交易”的治理结构。很大程度上，这种简单的治理方式建立在劳企双方自愿和自由选择的基础上。

员工应聘进入企业，是因为预期该企业能够满足其包括收入与社会认可两方面的尊严认知与需求。员工大多根据来自企业和私人关系所传送的信息和声誉进行择业，他还需要通过职业过程进行求证。在企业“试用”阶段，员工也在测试企业，并且其测试的时间比企业试用期更长。他们接受富士康，是因为与一般代工企业相比，他们对富士康的福利待遇和工作环境都更为满意。正因为如此，在很长一段时间（2008 年之前）富士康基本处于劳动力买方市场。

这一劳动力市场格局也为富士康实施“内部市场交易”的治理方式提供了条件。“内部市场交易”典型地表现在工作中采取“连续性的短期市场交易”，即对员工工作尽可能“分割”计量，而工资给付尽可能采取“底薪”加“加班费”方式。对工作进行分割，一方面可以增加对工作的计量与监控，另一方面也可降低员工的人力资产的专用性，从而提高员工的可替代性，以降低员工离职风险。富士康许多管理制度都是

^① 奥利弗·E. 威廉姆森：《治理的经济学分析：框架和意义》，埃瑞克·G. 菲吕博顿、鲁道夫·瑞切特编：《新制度经济学》，第 74—75 页。

为实施“内部市场交易”服务的，比如，强调垂直性“执行的纪律”，目的是提高工作的监控；“底薪”+“加班费”制度，可保证一种可持续的短期劳动契约交易；工作的分割与生活的区隔，可确保企业组织面对的是类似完全竞争市场中的“无数的消费者”。

“内部市场交易”的优势在于其将内部等级制组织控制与拟似外部的市场交易即短期契约交易相结合。等级制控制能确保企业在与员工进行内部劳动交易时具有组织与控制权；同时，实行连续性短期契约交易又能最大限度地攫取员工廉价的劳动力。既剥夺员工讨价还价的权力，又让其自愿让渡更多单位的劳动，这是富士康利用“内部市场交易”获得所谓“低价、及时”等竞争优势的原因。

问题是，尽管这种竞争优势表面上符合“帕累托改进”原则但并不一定能改善员工的处境。事实上，随着时间的推移，员工大多感觉到其尊严（包括收入和社会认可）的某种程度获得，是以直接或间接地失去健康和遭受工作中的训斥和歧视等为代价的。企业实际的尊严供给不是在增长而是在逐渐下降（从 S_0 到 E_0 ），这与员工不断增长的尊严认知（从 D_0 到 E_0 ）正好相反。两条曲线最终在 E_0 点交汇。这一点，意味着企业的尊严供给与员工的尊严需求的均衡。但这是一个危险的临界点：之前尊严供给 $>$ 尊严需求，企业对员工尚有吸引力；之后，尊严供给 $<$ 尊严需求，员工对企业尊严供给不再忍受，并采用各种保护性行动，以维护自己的尊严认知。

（2） $T_0 - T_1$ 阶段：内部市场交易失灵

第二阶段（从 T_0 到 T_1 ）仍然采用“内部市场交易”的治理结构，但总体上已经失灵。失灵的原因在于企业尊严供给下降与其员工的尊严需求上升日益冲突。

企业尊严供给下降（ $E_0 - S_1$ 向下倾斜），是企业固守“内部市场交易”的结果。“内部市场交易”的有效性是有限定的。首先，其有效性收益可能只限于控制和使用这一治理方式的企业一方；其次，它需要一些条件的支持，比如，该企业没有受到来自同行企业的强有力的竞争威胁、劳动力供不应求等。2007 年起持续蔓延的全球金融危机所造成的市场环境的恶化，也加速了富士康尊严供给的下降。依赖价格竞争的代工类企业更容易以减少用工成本和榨取更多劳动价值方式去增强竞争优势。

与之相反，员工的尊严需求却日益上升（ $E_0 - D_1$ 向上倾斜）。一个原因是新生代农民工受教育水平提高，比起父辈他们有着更多的“个人成长与发展”的欲求。这些思维都会纳入他们的尊严认知体系中。另一个更直接的原因是，随着组织内劳动交易的持续，员工的人力资产的专用性不断提高。这说明，许多员工都可能在其岗位上形成某种程度的人力资产的专用性。对于企业，这种专门知识或技能是有价值的；而对员工而言，这种专门知识或技能的获得要付出额外的时间、精力，同时，他还会付出一种“锁定”的机会成本，即某种技能的学习和投入会使其“无法再学别的东西”，因此，他理应从企业得到收入、晋升等方面的补偿。可见，随着交易的持续以及人力资产专用性的增强，员工对有关收入与社会认可的尊严需求也会不断提高。

企业尊严供给曲线（ $E_0 - S_1$ ）与员工的尊严需求曲线（ $E_0 - D_1$ ）之间的差距越

大, 保护性反应就越激烈。差距较小时, 许多人仍然“忠诚”于企业, 但也有人会选择一种个人的“弱呼吁”方式, 以图企业改善其差距。但是, 如果这种“呼吁”不被重视甚至被打压, 致使该差距进一步扩大 (趋于 $D_1 - S_1$), 则员工会选择一种“强呼吁”方式即集体抗议。如果集体抗议不可能或失败, 则一些人可能会选择“退出”、甚至少数人会选择“自杀”。这一阶段爆发的保护性行动, 意味着“内部市场交易”这一治理方式已不再适应组织内劳动交易关系的变迁。

(3) $T_1 - T_2$ 阶段: 转向内部关系交易

第三阶段 (从 T_1 到 T_2) 企业开始调整“内部市场交易”, 即转向“内部关系交易”。从富士康的经验看, 该过程可区分为不稳定与稳定两个时期。

尊严供给曲线 $S_1 - S_2$ 从谷底 S_1 点开始转折向上, 表明富士康自 2010 年发生“连环跳”事件之后, 开始通过改革与调整转向“内部关系交易”。富士康的改革与调整包括加薪、减控加班、改善管理等, 很大程度上是应对日益严峻的保护性行动及其引致的巨大舆论压力的一种策略, 因此, 可以说它是一种非自愿的被迫的转向。

“被迫的转向”意味着转向的非自觉性和不确定性, 即它会视内部保护性行动和外部舆论的力度来调整行动。保护性行动及其效应在根本上动摇了富士康的“内部市场交易”, 然而并没有终结之。富士康除在东部老厂区实施加薪与改善管理等旨在化解保护性行动的措施外, 它还能运用两种维持“内部市场交易”的方法: 加快工业园区内迁; 寻求所在地政府的庇护, 包括要求该地政府以行政手段为其解决劳动力供应问题。这说明, 富士康采取了一种分区域、分厂区治理的方法, 即在中西部新厂区复制“内部市场交易”, 在东部老厂区尝试转向“内部关系交易”。

进一步的观察发现, 即使是局部转向的“内部关系交易”改革也具有明显的选择性, 其重在提高员工的名义收入而非满足员工的社会认可。2010—2012 年, 富士康连续三次宣布大幅加薪。对于加薪的实际效果, “两岸三地”高校富士康调研组所作的评价是, 加薪对工人的实际收入增加非常有限。该报告认为, 富士康的加薪总是“雷声大、雨点小”, 特别是在实际操作中, 它为加薪设置了种种限制和门槛, 包括设定超长试用和考核期、提高劳动强度、克扣加班费、削减福利补贴、厂区内调动等。尽管富士康高层要求基层管理人员改善管理风格, 但是由于生产指标并没有减少, 线长一级的人员承受着很大的压力, 为了完成产量, 一些线长采用严苛的方式对待工人, 而很少顾及工人的感受或压力。^①

富士康有关转向“内部关系交易”的改革, 依然存在着尊严供给的虚假性和不平衡性, 且总量上严重不足。这正是图 3 显示的 $D_2 - S_2$ 之间的差距仍然较大的原

① 参见“两岸三地”高校富士康调研组:《五大问题! 高校调研组富士康报告全文》, 2012 年 4 月 1 日, <http://news.cfan.com.cn/cfan/2012-04-01/1333250540d56417.shtml>, 2013 年 11 月 30 日。

因。富士康企业尊严供给与其员工尊严需求的矛盾依然突出，员工采取更多更激烈的保护性行动的风险依旧存在。

四、转向—过渡的条件：企业家认知与全球化博弈

那么，企业在由“内部市场交易”转向“内部关系交易”过程中，如何能够实现从“不稳定的转向”过渡到“稳定的转向”？笔者认为，实现这一过渡取决于企业在多大程度上满足以下两个条件：企业家认知与全球化博弈。

注重企业家认知，很大程度上是基于对熊彼特有关企业家自觉理性的观点的再思考。与韦伯不同，熊彼特拒绝将“企业家动机”追溯至某种特定的宗教或文化，而是将其归咎于家庭、社会集团、社会习惯或习俗等各种“社会安排”，并且，他更强调企业家动机中的“自觉理性”：即比起其他类型的人，企业家不那么依靠传统和社会关系；因为他的独特任务恰恰在于打破旧传统，创造新传统。^①

“自觉理性”的观点对于认识企业家认知在“转向—过渡”中的作用具有重要意义。一些人试图通过追溯富士康最高管理者的家庭背景和职业经历，来探究其为何采用准军事化管理的原因。^②然而，这种解读有一个危险，即可能将企业家的动机及其经营管理的成败都归咎于其所处的家庭与社会，企业家“独特的欲望”或认知包括其应有的“责任伦理”则被忽视。

那么，推动和实现劳动组织治理结构的“转向—过渡”需要怎样的企业家认知呢？对于富士康何以发生连环自杀现象，公司最高管理者主要将其归咎于员工的“个性或感情因素”而非管理上的问题，更不认为是其劳动“分类治理”模式的失效。其实，交易成本经济学有关劳动组织治理的理论只是一种“思想实验”。在特定的行为和交易属性的假设下，其得出劳动交易尤其是人力资产专用性投资与其治理结构相匹配的结论，并没有错。然而，如果实践者将一种从“思想实验室”得出来的“理论的逻辑”简单运用于实践，则会在认知上犯“误置理论与实践”的错误，并在实践中陷入困境。

各种知识的认知有着复杂的相关性，并且，它还会受到作为企业家信念的有关人的尊严的道德认知的制约。富士康最高管理者为回避治理结构转变而采取的“不稳定的转向”策略凸显了其在这方面的极大限制。该策略有两项重要内容：一是工厂内迁，将工厂从较高要素成本的东部沿海城市迁往较低要素成本的中西部内地城市；二是寻求地方政府庇护，使用大量廉价的学生工。

① 约瑟夫·熊彼特：《经济发展理论——对于利润、资本、信贷、利息和经济周期的考察》，何畏等译，北京：商务印书馆，1990年，第102页。

② 参见刘心武、刘志毅：《他们为什么自杀》，广州：花城出版社，2010年。

使用廉价学生工无疑能给企业带来巨大的经济利益，然而，它面临一个困境。富士康事件及种种保护性行动显示，经济组织中对人的尊严的认知与运用同样具有这种效应：不尊重员工权益迟早会让企业付出代价；相反，承认并给予员工更多尊严，会给企业带来长期可持续的利益。正如威廉姆森观察到的，长期性关系交易创造的是雇佣双方的“圆满的合作”而非“敷衍的合作”。^①

尊严认知涉及的另一个问题是，经济组织所体现的人的尊严是否存在边界？员工的尊严需求是否会超出企业尊严供给的能力？笔者认为，企业家需要通过两个方法来解决尊严供求的基本平衡问题。一是在组织内发现和建构一种机制，以调节内部尊严供求的平衡；二是在组织外即在全球贸易或全球生产（价值）链竞争中追求更大范围的收益，以提高其支持内部尊严供给的能力。

组织内调节尊严供求平衡的机制是工会。长久以来，人们把工会视为工人单方面的一种保护性的组织。然而，从世界劳工发展史看，从 19 世纪末起，工会已从一种阶级斗争的工具转变为谋求与雇主建立协商关系的中介组织，^② 并且，其发挥的也主要是代理人的功能：工会既能向雇主提供有关雇员的需要及偏好的信息，又能帮助雇员去评议那些复杂的工资、收益标准。^③ 代理人功能有助于形成一种集体谈判机制，以实现组织中的尊严供求的平衡。因为组织中每个人都会根据自己对尊严认知及其人力资产专用性投入的差别而提出不同的尊严需求。而工会的作用在于统合他们的尊严需求，然后通过集体谈判达成协调成本较低且令劳资双方均相对满意的尊严供求协议并监督实施。此外，代理人功能也有助于在雇主与雇员之间构建一种组织化的“礼物交换”：雇主可以利用工会获得有关雇员的需求与期望的信息，以便进行相应的企业制度建设或改良，“给予”雇员以礼物（如可增长的工资福利）。作为“回报”，工会也会运用自己的力量，要求或鼓励雇员向企业提供更高质量的服务。^④

解决平衡问题的另一个方法，是在组织外即在市场或生产链竞争中获取更大范围的收益，以提高其支持内部尊严供给的能力。一般企业主要面临产品市场的竞争。而像富士康那样的代工类企业则主要面临如何在其参与的全球生产链内部取得更为有利的位置。这就需要企业家建立一种全新的全球化博弈理念与策略。

始于 1980 年代的新一轮全球化给世界范围的经济带来巨变，即全球生产链竞争取代了国别间的产品竞争。全球生产链给许多新兴国家或地区提供不同活动的企业创造了合作机会。在全球生产链中，合作企业都参与了某一产品的总价值的生产，

① 威廉姆森：《资本主义经济制度：论企业签约与市场签约》，第 365 页。

② 参见理查·海曼：《比较工会运动》，许继峰等译，台北：韦伯文化国际出版有限公司，2004 年。

③ 威廉姆森：《资本主义经济制度：论企业签约与市场签约》，第 353 页。

④ 汪和建、李磊：《通用劳动力市场的社会治理：也论〈劳动合同法〉的政策效果》，《南京大学学报》2011 年第 5 期。

然而，提供不同产品或服务的企业对其总价值的分配却存在着极大的差距。富士康是苹果公司诸多产品中最主要的代工者。根据美国市场调查机构 iSupply 报告，苹果 iPad 的中国组装费每台仅为 11.2 美元，和 499 美元的售价相比低廉得可怕。^①

代工企业所得何以如此低下？一般认为，这是由企业提供的产品或服务的价值决定的。苹果提供的是品牌和技术，其处于整个产业链的高端，盈利率必然高；相反，富士康提供的主要是廉价的劳动，其处于整个产业的最底层，盈利率必然低。这种观点缺乏理论依据。其实，任何产品或服务的“价值”都不是给定的，而是取决于“买方愿意为企业提供给他们的产品所支付的价格”。^② 在全球生产链模式中，厂商之间既有基于“价值链”的分工与合作，又存在着对其产生的“总价值”进行分配的竞争。价值或利益分配是生产链中处于不同位置的厂商——如主导企业与其供应商通过议价决定的。其结果，正如波特所言，在企业和其他供应商之间分配由于协商或优化各种联系带来的收益，取决于供应商议价能力，并反映为供应商的利润。^③ 富士康较低的盈利，正是其在全球生产链中较弱的议价能力的反映。

那么，如何才能提升代工企业的议价能力呢？波特的“竞争战略”是：供应商的议价能力部分是结构性的，部分取决于企业具体购买方式。^④ 他认为，供方力量的强弱主要取决于他们所提供给买主的投入要素。当供方所提供的投入要素的价值构成了买主产品总成本的较大比例、对买主产品生产过程非常重要或严重影响买主产品的质量时，供方对于买主的潜在讨价还价力量就会大大增强。这一观点与伯特所说的“结构自主性”基本一致。伯特认为，经济行动者如厂商的利润获得能力，与其在市场结构中的地位即自主性程度相关。一个厂商越是没有或很少有竞争者；有许多小的供应者；以及有许多小的消费者，其自主性程度就越高，利润也就越大。^⑤ 因此，富士康要增加其利润，必须提高议价能力；而要达到这一目标，企业须运用或调整一些策略以改善和提升其在生产链中的结构地位和竞争优势。

（1）与竞争者的关系：竞争合作

富士康的竞争者主要是那些同类型的代工企业。富士康对这类企业采取“总是竞争”的策略。这一策略的实施——大规模、低成本、标准化生产——确立了富士康的优势，同时也造成了日益严重的后果，即内部员工抗争和外部竞争者相互损害。未来富士康应该与其他代工厂建立一种竞争合作的关系：既开展差别化竞争，又联合一致应对共同的买主。

（2）与供应商的关系：联合或一体化

富士康的供应商是那些为其提供零配件的厂商。不过，在苹果主导的生产链中，

① 参见曹晟源：《代工之痛：499 美元 iPad 中国组装费仅 11.2 美元》，2010 年 5 月 21 日，<http://tech.qq.com/a/20100521/000072.htm>，2013 年 11 月 30 日。

②③④ 迈克尔·波特：《竞争优势》，陈悦译，北京：华夏出版社，2005 年，第 36、50 页。

⑤ Ronald Burt, *Corporate Profits and Cooptation*, New York: Academic Press, 1983.

富士康与其零部件供应商之间的关系是间接的，因为零配件是苹果从其他供应商那里采购（甚至会融入供应商的开发和制造过程），然后交给富士康进行组装加工。苹果的这种做法有利于控制富士康，而富士康要摆脱其控制即争取更多的“自治”，就应该建立与零配件供应商的直接关系，即要么“向前联合”其他零配件供应商，要么“一体化”（自建）零配件生产厂。

（3）与消费者关系：控制与自治的斗争

有关富士康与“消费者”的关系也就是与其买方如苹果等主导厂商的关系，虽然同处一个生产网络，彼此有着长期互惠性的交易关系，但同时又存在利益分配的冲突与竞争。这决定它们之间必然发生怀特所说的“控制与自治的斗争”：^① 苹果作为主导厂商，它控制着生产的规则，包括订单的分配、零部件的供给以及制订生产周期等，从而维持某种定价权和高利润；相反，富士康作为供应商，则处于被规制和服从的地位，其议价能力受到限制。不过，这并不意味着其没有维护自主性的策略。譬如，如前所述，通过沟通与竞争者建立“竞争合作”的关系；通过“向前联合或一体化”参与控制零配件采购或生产供应。另外，还可以通过提升技术能力更多地影响买主产品的质量，同时，寻求更多买主或者同时在几个不同生产链中占有自己的位置，等等。

总之，富士康可以通过改善结构地位，获得更多议价能力。现阶段，富士康尚可利用员工自杀事件所引发的世界舆论对苹果公司施加的批评与压力，增加其在与苹果进行新一轮利益分配谈判中的力量。而未来，富士康应通过构建企业工会以及遵从中国相关法律法规，向所有全球生产链主导厂商传达一种更为积极的信号：“富士康”是对员工的永远承诺。

本研究证明了尊严和交易转型在劳动组织治理中的作用。这一做法或将对组织治理的经济学分析做出修正。同时，它也有助于确立本文——作为组织的经济社会学研究组织分析的新制度主义有别的立场。经济社会学不再仅仅强调外部制度环境对组织的影响，而是转向关注组织内行动者的认知与行动在组织变迁中的作用。如果说员工的尊严认知与保护性行动是促进劳动组织治理结构的转变的基本动力，那么，企业家认知及其包括构建工会和谋求“结构自主性”在内的策略行动则是实现这种转变的关键性力量。富士康能否最终实现“稳定的转向”，很大程度上取决于其能否解决以及如何解决熊彼特所言的企业家的“自觉理性”问题。

〔责任编辑：刘亚秋 责任编审：冯小双〕

^① Harrison C. White, “Where Do Markets Come From?” *American Journal of Sociology*, vol. 87, no. 3, 1981, pp. 517-547.