

# 中國數字勞動研究： 一個整合視角的探索

梁萌

## 一 引言

互聯網技術自二十世紀中後期走出學術象牙塔而在商業應用領域發展以來，已經在全球範圍內鋪陳拓展；由此帶來的互聯網技術創新持續深入地參與到經濟活動中，從而全面改造了產業結構和經濟格局，更深刻地引發了社會層面人們的生活方式與組織方式的變革，成為影響社會發展以及形塑工作世界特徵的關鍵力量。以中國為例，截至2020年12月，全國網民規模為9.89億，是世界上網民數量最多的國家，互聯網普及率也已經達到70.4%，其中網絡支付用戶規模達8.54億，佔網民整體的86.4%。自2013年起，中國已連續八年成為全球最大的網絡零售市場。2020年，中國網上零售額達11.76萬億元（人民幣，下同），其中實物商品網上零售額9.76萬億元，佔社會消費品零售總額的24.9%<sup>①</sup>。

互聯網產業在中國的發展既具有全球化框架下產業發展的基礎特徵，又基於本國特定的社會經濟文化背景而在發展節奏、具體實踐模式等方面呈現出獨特的趨勢。一方面，正如以上數據所顯示，互聯網產業所涉及的影響人群體量龐大，是世界上其他國家難以企及的規模，其對國家經濟社會的貢獻以及可能帶來的挑戰同時是產業發展所面臨的現實壓力。另一方面，當前中國正處於經濟快速發展、社會轉型的重要時期，互聯網產業緊緊抓住此時機，在農業、工業和服務業等方面深度嵌入，在2015年中央政府「互聯網+」的政策指導下<sup>②</sup>，共享經濟、平台經濟等迅猛發展，呈現出典型的「中國速度」；同時，在資金投入方面，也由產業發展之初的以國際金融投資為主改

\* 本文是梁萌主持的國家社科基金項目「互聯網平台經濟中的服務業用工模式研究」（項目號：18BSH105）的階段性研究成果。

變為以國內特別是產業內的金融投資為主，以BAT（百度公司[Baidu]、阿里巴巴集團[Alibaba]、騰訊公司[Tencent]首字母縮寫）為主的互聯網龍頭企業，發展策略由組織內部拓展到產業整體布局，承擔起產業內部的金融投資角色，通過投資孵化、拆分裂變等方式，陸續培養和帶動了一大批互聯網的新生企業<sup>③</sup>。

因此，在互聯網產業迅猛發展，成為宏觀社會發展的重要動力的背景下，其產業內部建構的工作特徵也成為理解產業策略、追溯社會影響的重要線索，從而引發世界範圍內經濟學、傳播學、社會學等相關學科的廣泛討論。在中國情況亦然，所不同的是，鑒於互聯網產業在中國的獨特發展特徵，國內相關研究也呈現出具有鮮明特色的議題。本文正是在這一前提下，在概要梳理國內與互聯網技術相關的勞動研究之既有成果基礎上，進一步提出該研究議題未來發展的整合視角。

## 二 實證研究的區隔與概念整合的探索

綜觀國內有關互聯網產業的勞動研究，顯著地集中在兩個領域：一個是關注互聯網企業內以編程為核心的互聯網產品生產中的知識勞動(knowledge work)，另一個是聚焦互聯網企業主導下的平台經濟中從事外賣、家政、網約車等平台服務業的平台勞動(platform work)。以下將就這兩方面的已有實證研究進行概要的回溯。

### (一) 互聯網知識勞動相關的研究：勞動主體性

互聯網企業中的知識勞動在國內引起廣泛關注，正是源於二十一世紀初中國互聯網企業逐步發展成熟並陸續上市所引發的互聯網相關工作的「致富神話」<sup>④</sup>，繼而發現其企業內部與傳統企業組織截然不同的勞動控制策略：扁平化的企業組織結構、以「工程師文化」為核心的企業文化、由各實體團隊抽調員工組成的去等級化、以項目周期為存續時間的虛擬團隊合作模式、彈性時間和地點的具體工作安排，以及為員工提供全方位休閒娛樂等再生產服務的工作福利體系。面對與傳統工廠管理控制方式迥異的勞動安排，基於勞動過程理論的根本問題，學者追問的是，在如此寬鬆的工作安排之下，最終知識勞工(knowledge worker)<sup>⑤</sup>的勞動能力如何轉化為生產過程中的實際勞動？

既有研究提出的解釋主要基於雙重矛盾的制度安排：企業組織層面上，虛擬團隊與實體團隊並存；管理策略上，支持虛擬團隊運行的平等、自由工作氛圍等「工程師文化」的推行，以及基於實體團隊的科層制性質的績效考核

與薪酬制度的設立。而這種矛盾安排則是源自於互聯網知識勞動的本質——相較於工業生產中的技術，互聯網技術自身即蘊含了相關技術文化（「工程師文化」），而這種文化也正是行業所公認的不斷創新發展的重要意識形態基礎。因此，企業要發展和持續獲得利潤，既需要為勞動者提供基於「工程師文化」的工作氛圍，也需要將勞動能力轉化為實際勞動來獲得剩餘價值，因而需要推動針對知識勞工的管理控制。由於互聯網知識勞動的特殊性，知識勞工在雙重矛盾的生產制度安排下獲得了一定程度的勞動自主性，從而在勞動過程中能夠體現出以往機器生產中勞動者可望而不可及的主體性<sup>⑥</sup>。

當然，不同研究者從多個側面對互聯網知識勞工的主體性問題進行了解讀。有學者通過對中小型互聯網企業「程序媛」（女性「程序員」的暱稱）在勞動過程中性別劃界策略的研究<sup>⑦</sup>，間接呈現出互聯網企業因處於不同市場結構位置而存在着不同的管理策略；相較於精英互聯網企業「責任自治」管理策略下勞動者的主體性<sup>⑧</sup>，中小企業則一直延續着直接控制的傳統管理策略，勞動者因而會產生「打工者」認同而非知識勞工的知識勞動認同。也有學者基於對2019年3月以來爆發的「996.ICU」事件的關注<sup>⑨</sup>，提出互聯網精英企業加班常態化背景下知識勞工的有限主體性問題，背後正是資本的隱性控制形塑了勞動者對加班的自願性服從<sup>⑩</sup>。還有學者從互聯網企業實習生的角度，為知識勞工的有限主體性進一步提供了註腳。由於就業壓力和學校實踐教學要求，高校在讀學生不得不尋找高技能、低薪酬的實習生工作，而由於有大量實習生作為後備勞動力，進一步拓展了企業的勞動力蓄水池，使得互聯網企業得以降低正式員工待遇、提升工作要求和擠壓員工生存空間<sup>⑪</sup>，因而更加有恃無恐<sup>⑫</sup>。

反觀以上有關互聯網知識勞動主體性的討論，不難發現研究觀點之間存在着明顯的張力。部分研究樂觀地提出互聯網知識勞工在雙重矛盾制度安排下獲得勞動自主性，部分則悲觀地強調有限主體性所呈現出的窘迫性、被動性。然而，觀點的矛盾並未進一步引發學者之間的論爭。筆者在仔細查對兩方調研的企業組織之後，認為關鍵問題並非在於研究結論是否對錯的層面，而是在於中國互聯網產業自二十一世紀初至今的發展模式已經發生了巨大變化，從而使得先前以BAT等互聯網龍頭企業為主的創業階段，發展到互聯網平台企業大量興盛的階段，在發展策略、管理控制模式等方面發生了根本的變革。因此，產業發展變遷的縱向時間線索，是理解互聯網產業內勞動過程本質特徵的關鍵，也是一直以來被學術界同仁忽視的維度之一。

## （二）互聯網平台勞動相關的研究：勞動關係和勞動過程

互聯網平台勞動在2015年中央政府提出「互聯網+」行動計劃的宏觀戰略背景下，深挖服務業消費者需求，與各傳統服務業深度結合，在平台經濟領

域促生了平台家政業、外賣業、網約車業、網絡直播和快遞業等多種平台服務，將數以千萬計從事傳統服務業勞動和工廠勞動的工人納入到互聯網平台經濟中<sup>⑬</sup>，顯見地改變了宏觀勞動力市場結構和經濟發展格局。基於互聯網平台經濟所涉及龐大的從業者群體和廣泛的經濟社會影響，學者對該領域的研究主要聚焦於勞動關係和勞動過程兩個方面。

在勞動關係方面，互聯網平台企業在金融資本「輕資產」戰略要求（一般指減少企業的固定資產佔比，在互聯網產業經營策略中主要表現為對人力成本的控制）與自身經營策略的雙重規制下，選擇了與平台一線服務業勞動者（以下簡稱「平台勞工」）締結信息服務合作關係，而非正式的僱傭關係，這樣一來在制度層面，眾多平台勞工被視作獨立承包者（independent contractor），而非法律意義上的受僱傭的勞動者（employee），因而喪失了基於正式勞動者身份才能享有的相關勞動權益和社會保障<sup>⑭</sup>。

國內有關平台用工性質的研究主要集中於法學領域，這是因為勞動關係的判定很大程度上取決於《勞動合同法》等法律法規的規制範疇，當下法律對勞動關係的判定，仍然停留在工業生產模式下對僱主、僱員等特徵的判定和權力責任的規範，其中最根本的問題則聚焦於勞動者對僱主的從屬性<sup>⑮</sup>。而對從屬性的認定則與勞動過程中的管理控制問題緊密相連，也正是在這個意義上，勞動社會學的研究從勞動過程理論切入，並非僅僅關注新型用工模式下的管理控制類型，更呈現出對平台勞工所應享有的勞動關係及相關權益福利的人文關懷。

具體來看，有學者基於對平台家政業（與傳統家政業服務內容相同）勞動過程的研究提出了平台用工模式中「資—客—勞」三方互動主體，而平台通過對運營機制的設計，賦予原本處於後台的消費者更大、也更可見的決定權與監控權，從而成為在平台家政勞動過程中核心的控制主體；在「勞動關係—勞動過程」聯合分析框架下，相對其他產業用工模式，平台家政業「強控制—弱契約」的用工模式使平台家政勞工處於更加不利的社會結構位置上<sup>⑯</sup>。

至於因媒體廣泛報導而引發公眾關注的外賣業<sup>⑰</sup>，相關研究則指出，外賣平台基於勞動者群體的特質而將派送過程進行遊戲化包裝<sup>⑱</sup>，平台根據接單的數量與質量設定不同「騎士」等級，並據此設立「累進式計件工資制」的薪酬計算方式<sup>⑲</sup>，從而誘導外賣騎手從形式上可自行決定上下線的自由勞動者轉變為持續超時工作的「全天候工人」<sup>⑳</sup>。不僅如此，外賣騎手的工作時間、軌迹等數據會回饋到平台數據算法中，一方面成為平台的數據資產，另一方面成為不斷壓縮派單時間、促發「超級流動」（即多重流動）的數據基礎，並最終使平台獲得更多利潤（也即平台對外賣騎手的數字控制）<sup>㉑</sup>。在這方面，兩位專門從事外賣業勞動研究的學者都提出平台的技術控制——算法控制、數字控制——在整個勞動過程中的重要性。正是在技術支撐下，勞動時間的加速與延長、勞動控制主體的多元化與強化、精準的計件薪酬機制與獎懲倒掛

的評價機制等具體控制措施才得以實行。在此基礎上，外賣騎手除了共享平台「強控制—弱契約」的用工模式以外，更凸顯了超級流動的特點<sup>22</sup>；對更快流動速度的追求使得外賣騎手在送單過程中時刻面臨着極高的交通風險，進一步突出了非正規用工模式下社會保障的缺失對平台勞工特別是外賣騎手所帶來的風險。

在網約車業研究方面，有學者基於網約車平台勞動過程的工作自主性機制、計薪與激勵機制以及星級評價機制，提出網約車司機對平台控制規則存在被動接受和主動認同的雙重工作體驗<sup>23</sup>。也有研究者基於網約車司機以車為主要資產的行業特點，指出在勞動過程之外平台企業與租賃公司的合作，司機因平台的合規要求而必須通過租賃公司貸款購買合規車輛，使他們遠在勞動過程開始之前便背負巨額貸款，從而不得不對平台勞動產生認同<sup>24</sup>。當然，這些學者在有關網約車司機認同方面的爭論並非僅由於對認同產生機制的分析，而在某種程度上再次提醒人們關注平台勞工群體中的多元性，當研究者僅關注專職司機，又或關注專職和兼職的所有群體時，所看到的現象和得到的結論會存在一定差異。

同時，有關網絡直播和快遞業的研究中，雖然二者的行業差異較大，但研究者卻不約而同地關注服務業中的核心勞動——情感勞動 (Emotional Labor) 維度，即服務業勞動者在工作過程中既要付出體力和腦力，也需要付出情感才能最終完成工作<sup>25</sup>。研究提出，雖然平台控制機制多樣，但平台服務業中的情感勞動維度在一定程度上為勞動者在勞動過程中爭取自主性提供了具體路徑，從而有利於其主體性的體現，當然勞動者也同時需要付出更多努力甚至面臨情感耗竭的可能。

綜合來看，在互聯網平台勞動方面，勞動社會學領域的討論多集中於平台勞動的控制與反抗問題。由於平台勞動所涉獵的行業較多，行業間差異較大，研究者一般專注於具體行業的內在特徵，尚未在平台勞動整體特徵(家政、外賣、網約車等行業之間的差異及共性)層面展開對話和取得成果。通過以上對相關研究的概要梳理，可知研究者一致認為基於技術的監控權力分配和基於算法的數字控制是平台勞動過程中控制的核心特徵，而互聯網的知識勞動正是生產和落實此權力分配和數字控制的關鍵所在。因此，對互聯網技術以及互聯網企業平台搭建的知識勞動的理解，是深入討論平台勞動特徵的重要前提。目前已有學者通過在勞動者端的實踐間接推演算法的本質與邏輯<sup>26</sup>，遺憾的是尚未有從技術生產者角度的直接印證，也尚未來得及在平台服務勞動端與平台知識生產端之間構建起對話和互動的橋樑。

總之，基於中國互聯網產業發展的現實考量和對既有實證研究的梳理回顧，可以發現對具體行業議題的討論深度和豐富性有餘，但建立行業議題間的交互和對話不足，在一定程度上妨礙了對互聯網產業整體勞動特徵的認識以及對更廣泛影響趨勢的預判。



### 三 「數字勞動」概念與整合視角

以下將基於對互聯網產業的現實發展觀察和既有研究討論，嘗試提出一個將以上兩種與互聯網技術緊密相關的勞動同時納入考慮的整合視角。這一視角主要基於筆者自2012年以來對互聯網產業中知識勞動和平台勞動的觀察和調查。正是對產業中具體勞動者的深度訪談和對互聯網產業的長期關注，引發了本文對產業整合視角的思考：首先嘗試從概念層面樹立起一個可以將兩類勞動融合納入的概念範疇，之後在此基礎上就整合視角下的核心維度提出相應的建議。

#### (一)「數字勞動」概念的引入

作為「網絡社會」(network society)研究領域的創始者，卡斯特(Manuel Castells)是較早嘗試對互聯網產業相關勞動給出概念範疇的學者。他提出了「自我程控勞工」(self-programmable labour)和「原始勞工」(generic labour)的概念<sup>②</sup>，前者是指工人可完成信息生產中的工作目標，並在過程中不斷學習知識、生產知識；而後者是指不具備以上能力的清潔工、餐廳服務員等，他們的社會地位較低、福利較少、無法也無需使用網絡工具工作<sup>③</sup>。這兩個概念着重強調的是網絡技術所導致的工作世界的分化，位於底層的「原始勞工」被排斥在網絡社會邊緣，在硬件方面體現出鮮明的數字鴻溝。

隨着智能手機的普及和平台經濟的興起，「原始勞工」在硬件擁有率和信息使用程度方面都得到大大改善。在這一背景下，多位學者嘗試提出將其納入互聯網勞動的相應概念。對應到本文的研究，主要涉及「數字勞動」(digital work)和「網絡勞工」兩類概念。「數字勞動」主要由福克斯(Christian Fuchs)提出，即所有與數字經濟生產和再生產相關的工作都屬於數字勞動，從業者甚至包括為了製造手機芯片而採礦的礦工<sup>④</sup>；「網絡勞工」則由邱林川基於卡斯的「網絡社會」概念而提出，涉及兩個過程：一個是網絡化勞動，也就是傳統製造業和服務業的勞動過程被信息技術嵌入而網絡化，網絡在這裏是指技術組織手段和新型生產工具；另一個是網絡即勞動，認為網絡本身是一種新的生產方式，把非物質勞動聚集再轉化為資本積累的生產活動，這裏主要將作為產消費者(prosumer)的互聯網上休閒、娛樂和創造性的無償勞動納入進來<sup>⑤</sup>。

對應到本文所討論的將互聯網知識勞動和平台勞動統一的意圖，以上兩個概念都在範圍上過於寬泛，但「數字勞動」概念下對「數字」的強調，更貼近兩種工作在技術使用方面——以權力分配機制和算法機制(數字控制)的生產和使用為核心——的勞動本職，因此本文建議使用「數字勞動」這一概念指稱以上兩類國內既有的互聯網產業勞動，但在概念範疇方面則較原範疇進一步具體化，即整合視角下的數字勞動主要是指技術作為權力分配實踐機制的、

以算法的生產和使用為核心的有酬勞動。在這一概念下，互聯網知識勞動是技術密集型的勞動，而平台勞動則是技術依賴型的勞動；前者通過技術設計的平台機制與算法來規制後者，後者則通過具體的勞動過程進行回應，從而最終實現或反抗以上規制，也即二者的互動。

筆者希望透過「數字勞動」這一概念的選擇和範疇的設定，能在一定程度上推動原本處於區隔情境中的兩方研究者在實踐調研層面的綜合以及在學術互動方面的融合，促進這一議題與傳統產業勞動相關討論的承繼與延展關係。當然，概念的統一僅在形式上將區隔的議題納入到同一範疇，而真正使二者的融合被接受和理解的基础則依賴於兩個方面，包括對中國互聯網產業發展脈絡的梳理和對兩類勞動共享的核心分析要素的辨析，前者是融合的縱向時間路徑，後者則是融合的橫向學理維度。

## (二) 整合視角之產業發展脈絡

從產業發展脈絡來看，需要注意到互聯網產業在中國發展二十多年來已經表現出一次里程碑式的範式轉換，而圍繞此次轉換可以將互聯網產業發展劃分為兩個主要的階段——PC端（電腦端）階段和移動端階段。

在第一階段，承載的硬件主要以PC（personal computer，個人電腦）端為主。互聯網產業整體生產勞動的目標主要為普及技術應用和建設基礎設施，包括以「搜狐」、「新浪」為代表的門戶網站，以「百度」、「搜狗」為主的搜索引擎，以「騰訊QQ」為代表的即時通訊軟件，以及以「網易」等為代表的電子郵箱等。

在產業主導群體方面，從二十世紀90年代中後期開始，具有海外計算機技術專業學習和工作背景的張朝陽（「搜狐」董事局主席）、李彥宏（「百度」創始人）等人均在此時開始醞釀自己的創業之路，彼時國際金融資本也正看好中國作為一個發展中國家和人口大國在互聯網方面的發展潛力。因此，國內的互聯網企業創業和發展過程伴隨着國際金融資本的深度捲入，再加上第一批創業者的國際從業背景，使得國內的互聯網企業在業務模式、經營方式和企業文化等方面與國際知名互聯網企業具有高度的相似性。

在發展模式方面，這些企業延續了國際互聯網企業的兩個特點。一個是與金融資本特別是華爾街投資者的緊密合作關係。在這個過程中，企業的發展也同時被打上了明顯的金融資本影響的烙印，例如對市場佔有率而非商業模式下對盈利的重視，為了競爭有限的資本投資和上市機會而形成的「贏者通吃」、「賽道」意識等。另一個則是高度認同企業發展的原動力來自於技術的持續創新，而平等、自由的工作環境是確保創新產生的重要前提基礎。

因此，在企業的管理控制模式方面，企業文化的主觀維度與「谷歌」（Google）等國外互聯網公司一樣將「工程師文化」作為企業文化的核心內容，在工作實踐中踐行以工程師驅動為核心的技術推進模式，在文化上建立以平

等、自由等「工程師文化」為特徵的企業文化<sup>⑳</sup>；而在企業管理控制的客觀制度層面，也因應「工程師文化」的落實和對由勞動能力向實際勞動轉化的監管雙方面需求，實行去扁平化的企業組織結構以及虛擬團隊的項目合作方式，在管理策略方面，則表現為實行彈性工時制，以及靈活的辦公地點、辦公方式等寬鬆、自由的勞動規範，更提供了健康、休息和休閒等全方位的辦公環境和福利。當然，因應企業快速發展目標的需求，也相應設立了基於科層制實體團隊的以關鍵績效指標(KPI)為核心的績效考核體系，並基於此考核結果決定勞動者的工作薪酬與職位晉升，從而構成了雙重矛盾的企業管理控制制度特徵。總體上，企業的管理控制類型更接近於工業時代的賦予勞動者自主空間的責任自治模式，在這一階段的知識勞工仍在一定程度上擁有勞動決策方面的主導權，呈現出勞動者的主體性特徵<sup>㉑</sup>。

在二十一世紀第一個十年，基於上述發展模式，中國互聯網行業的發展以彌合數字鴻溝、搭建潛在網民與互聯網信息基礎設施之間的橋樑、推廣普及互聯網的PC端基礎應用為特徵，產生了以BAT為核心的一批互聯網龍頭企業。而其中的勞動者主要為具備高等教育背景的知識勞工，從事的是知識生產和應用的腦力勞動，是一般意義上的白領精英群體。

在第二階段，進入了以智能手機為硬件載體(移動端)的移動互聯網時代，互聯網產業整體生產目標轉換為以平台模式為主的商業策略實踐。伴隨着蘋果公司(Apple Inc.)的iPhone 3G手機在2008年面世，智能手機以驚人的速度在全球迅速推廣。據中國互聯網絡信息中心調查顯示，中國在2013年網民人數為6.18億，其中手機網民數5億，網民中使用手機上網的人數比例達到81.0%，年增長率為19.1%，繼續保持了高速增長的趨勢，手機已經成為當時國內網民上網使用排名第一的終端機器<sup>㉒</sup>。

也正是在此時期，以BAT為首的各大互聯網公司紛紛開始由PC端的業務向移動端的業務進行遷移或探索，由此推動了移動互聯網領域持續多年的投資、併購和創業的浪潮。因此，在二十一世紀第二個十年的移動互聯網時代，中國互聯網產業開始藉由智能手機的可移動性、個體化等特徵而更深入地嵌入到用戶的生活中，與各類服務型、應用型產業相結合，為用戶提供基於手機的衣、食、住、行、用等全方位服務。當下為人們所熟知的外賣、網約車、平台家政等行業因此應運而生。

當然，移動互聯網發展階段並非上一個十年的簡單延續，實際上其面臨着相當多的挑戰。在發展模式方面，這一階段企業的發展雖仍然與資本緊密相關，但投資方來源則以BAT等資本化的龍頭企業為主而非之前的國際金融資本，其對本土情況更加了解，競爭也更加激烈，而對企業市場佔有率、發展速度和贏家通吃等戰略要求也更加明確和緊張。因此，在某種程度上，移動互聯網的創辦者面臨着比起前輩競爭更加劇烈的產業環境。在此階段，互聯網企業的發展動力已經發生根本變遷，技術創新的重要性被平台商業模



式下的項目產品運營所取代，技術從創新引領到被動響應，以「程序員」為代表的互聯網核心知識勞動崗位日益呈現工具化傾向<sup>④</sup>。

因此，在企業的管理控制模式方面，作為創新基礎的「工程師文化」和與之相關的組織與工作環境的設定也變得不再必要。為了實現企業快速佔領市場、掌握產業鏈頂端話語權的發展目標，反而需要一套驅動員工全力投入快速推進的管理模式（例如「996」加班工作制、目標與關鍵成果[OKR]績效評測方法等<sup>⑤</sup>），以及更強調競爭（企業之間、個體之間）的企業文化，在此背景下，對於員工績效的考核以及對於工作時間、工作方式的要求也因此更加嚴格和細緻。在這一階段，勞動者的加班不僅頻率和時長都有所增長，更本質的變化體現於企業自上而下規定的「制度化」、「常態化」加班，員工沒有選擇權和自主空間，最終處於一種傳統上主要應用在對工廠體力勞動者進行管理的直接控制的管理模式下。

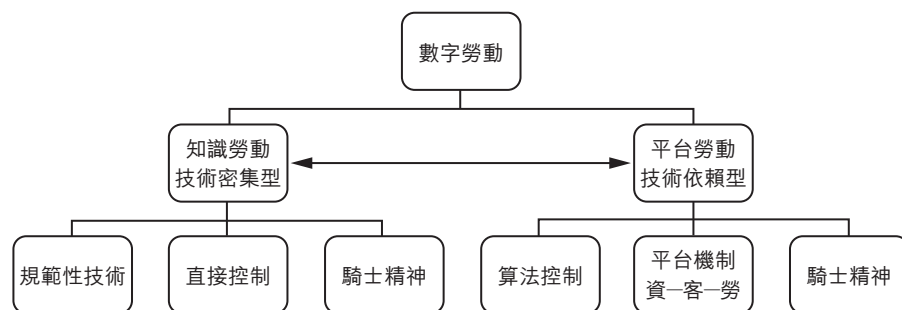
而在業務模式方面，移動互聯網領域深度介入到用戶的生活服務需求，勢必要與傳統服務業的相關方進行合作，因此在用戶之外，企業還需要處理與服務提供者也即一線服務業勞動者的關係。這與上一階段企業的用工關係主要為企業內部的知識勞工存在較大差異，移動互聯網企業既需要原有的知識勞工以生產和運營APP軟件，也需要大量向用戶提供生活服務的傳統藍領體力勞動者。在如何處理與這些勞動者的關係方面，移動互聯網公司基於金融資本一貫的輕資產戰略的要求，以及國外優步公司（Uber）等既有的平台運營模式，紛紛將自身定位為平台企業，與服務業勞動者建立起僱傭關係之外的信息服務合作關係。由此，曾被排斥於互聯網領域之外的「原始勞工」，在平台經濟的背景下被納入進來，成為本階段互聯網產業發展的另一主要勞動類型——平台勞動。

基於以上互聯網產業發展脈絡的維度，我們得以彌合在互聯網知識勞動既有研究中所存在的張力，也即學者對知識勞工主體性問題的爭論。正是由於產業發展範式的轉換，使得知識勞工所面對的管理控制類型由第一階段的責任自治轉換為第二階段的直接控制，由此引發了勞動自主性程度的變化，產生了不同階段主體性的差異。在第二階段主體性有限的前提下，自產業創辦之初即伴隨着加班壓力的程序員卻在第二階段發起「996.ICU」抗議活動，他們反抗的並非加班本身，而是其背後勞動者失去部分自主性，以及被迫常態化加班這種從責任自治模式向直接控制模式的變遷。

那麼，如何理解在第二發展階段互聯網知識勞動與平台勞動的關係呢？從產業整體發展線索來看，正是此次發展與管理範式的轉變，使知識勞動和平台勞動在概念維度上的互動機制之外，更在企業組織中的管理控制模式上愈發接近，甚至可以共享一套市場競爭的工作文化，例如「騎士精神」<sup>⑥</sup>。

當然，二者在技術本質上的聯繫，已有學者展開理論層面的討論，例如西弗（Nick Seaver）認為算法可以被看作是多元傳遞模式下的一種技術制度和

圖 1 「數字勞動」概念下知識勞動與平台勞動關係示意圖



資料來源：筆者繪製。

文化實踐，其將影響宏觀政治社會以及微觀產品運營機制<sup>37</sup>；也即富蘭克林 (Ursula M. Franklin) 在其著作《技術的真相》(The Real World of Technology) 中所提出的：將技術視作一種正式的實踐，使其與相關文化聯繫起來，同時給技術的使用者帶來權力，因而實踐最終可以定義內容<sup>38</sup>。從以上技術影響路徑的觀點可見，在產業發展範式轉換背景下互聯網知識勞工生產的產品——平台系統，其底層邏輯和系統運作機制正是直接決定平台勞動特徵的關鍵。也就是說，當我們討論平台勞動的本質時，若要全面深入地理解，勢必要將核心決定要素——互聯網知識勞動納入考察範圍中，根據該勞動類型及其實踐主體的群體特徵和勞動過程特徵，進一步與平台勞動的相關發現互相印證和比較，同時也需要將研究視角由微觀具體的平台勞動議題，提升到以產業整體發展為核心的數字勞動層面 (圖 1)。

### (三) 整合視角的核心維度：資本、技術與文化

更進一步的問題是，在數字勞動的整合視角下，曾經區隔的互聯網知識勞動和平台勞動到底在本質上可以共享哪些具體分析維度呢？綜合既往的研究發現與筆者的研究與觀察，至少涉及到以下三個主要的方面：資本、技術和文化。

第一，有關資本，在數字勞動領域裏主要是指金融資本。二十世紀中後期以來，金融資本在全球化和互聯網技術的推動下，替代工業資本而成為了形塑全球市場規則的重要推手<sup>39</sup>，而互聯網產業則成為其所選中的核心盈利手段，並為其開創了一種全新的投資模式——「概念股」；在該模式下，互聯網企業的增長速度和市場佔有率成為金融資本投資決策的核心要素，而非傳統企業投資模式下主要考慮的營利狀況，並且為互聯網企業打造了閉環式整體投資方案<sup>40</sup>。企業上市之後，金融資本依然會通過直接的企業財報質詢和間接的操縱股市來左右互聯網企業的經營和發展。

這一點在所有互聯網企業中都有所體現。以輕資產戰略為例，如前所述，是指企業盡可能減少固定資產佔比，從而提高經營效率和市場彈性，然而互聯網企業最重要的資產並非物質而是勞動者，因此企業大多轉為將資源主要投放於核心業務的人力資本上，而將非核心業務以外包或勞務派遣等形式運行，以便減輕相關資源消耗和管理負擔。在互聯網知識勞動中，企業將非核心項目和工作外包給勞務派遣工；而在平台勞動中，則進一步將這一策略推廣，將負責平台建設和運營的知識勞動定義為核心業務而形成正式僱傭關係，將從事一線服務的平台勞工視為非核心業務，與其建立信息服務或勞務派遣等非正規用工關係，在最大程度上節約用人成本和規避相關風險。

當然，伴隨着互聯網產業的發展和競爭的白熱化，昔日的「概念股」策略也開始回歸營利模式，這也意味着一家企業若想得到金融市場的青睞而持續發展，勢必面對更多的挑戰，需要比上一個階段做出更多的努力和成果。這也是理解產業不同階段異同的重要線索之一。畢竟，很多互聯網平台企業在此種宏觀營商環境下，顯然需要將外部的壓力通過內部的管理策略落實和消化。因此，資本的影響絕不僅限於對核心邊緣勞動關係的界定，更需要將其作為將產業整體帶入商業化進程的核心要素來分析。正是資本的介入，逐步誘導技術和文化等要素做出有利於市場的修正和妥協。因而其對知識勞動、平台勞動管理策略以及勞動過程等方面的影響及其發生機制，應當成為對數字勞動作進一步探究的重要線索。

第二，有關技術，是指互聯網技術。數字勞動中勞動者的工作都與互聯網技術密切相關：一類是技術密集型知識工作，另一類是技術依賴型服務工作。因此，技術的變遷將深刻影響兩類勞動的特徵。而從產業整體發展角度來看，互聯網技術的確在兩個階段有了一定的變化。根據富蘭克林對技術的分類，在第一階段，知識勞動的目標是「技術改變世界」，開拓技術影響的領域，在工作環境和勞動過程多個方面擁有自主空間，且能夠參與項目從決策到運營的全程，使用的是具有整體性的技術；而在第二階段中，知識勞動的目標是算法，是執行既定的運營策略和修補完善細節，最終也體現為對一線服務的平台勞工的規制，因此技術出現了規範性特徵<sup>④</sup>。回到兩類技術的本質，整體性技術將帶來技術及工作的進步，而規範性技術則會帶來控制與服從。這一角度將不僅使我們反思僅就算法出發的分析的片面性，還有利於將數字勞動中產業發展線索和勞動類型線索所產生的區隔進一步融合，也即從技術本質的角度理解互聯網知識勞動在不同階段的變遷，以及這種變遷與平台勞動之間的內在關聯，例如平台知識勞動技術的規範性特徵如何影響了平台勞工的勞動過程。

當然，有關互聯網技術本質特徵的討論不僅有利於澄清互聯網產業層面的議題，更創造了在宏觀社會結構層面上將此種特定的技術與整體技術體系（technosystem）<sup>⑤</sup>相聯繫和對話的可能性路徑。建基於對數字勞動特徵的梳理

和把握，此路徑將有利於引導勞動領域的研究進一步回應和反思學科有關現代性、倫理性等方面的根本理論問題，也同時為延展互聯網技術與社會的互動機制（社會的技術規訓和互聯網技術對社會的影響）提供了可能的彈性空間。

第三，有關文化，對企業文化的強調是中國互聯網企業的普遍特徵。以BAT第一代公司為主的「工程師文化」，以第二代平台企業為主的「聰明皮實有要性」<sup>④3</sup>、「騎士精神」等市場競爭文化等，從形式上看企業間文化意識形態存在明顯區隔。但如果我們回顧互聯網技術的起源，則會發現互聯網技術的誕生源自於大型研究組織、大學生與早期計算機技術實踐者，他們推崇學術性的、自由主義的傳統，因而使互聯網技術及其實踐都帶有相關文化痕迹，從而產生了與機器生產技術相區別的、具有獨特文化維度的互聯網技術<sup>④4</sup>。而在後續商業化的過程中，如何處理企業營利和技術文化之間的衝突就成為互聯網企業經營策略的重要抉擇。在第一階段的知識勞動那裏，我們看到企業為了持續獲取創新，所作出的雙重矛盾安排的虛擬團隊模式，以及企業文化層面對「工程師文化」的推崇和包容；而在第二階段，當創新讓位於對平台系統的執行與規制時，技術在組織中的位置與功能發生變化，企業文化也一併向更加市場化的方向改變，以競爭性的文化替代了「工程師文化」，由此，雖然平台勞工與平台知識勞工分屬於組織內外且社會結構位置懸殊，但可以共享一套「騎士精神」的企業文化，以及存在雙方對競爭、速度等具體勞動規範的一致認同。在這一脈絡上，文化的啟發並不僅在於企業意識形態的變遷，更在於企業文化是與企業發展策略和管理控制策略相匹配的重要維度，是進一步理解以上環節的核心基礎。

同時，在數字勞動框架下對企業文化、「工程師文化」等中觀維度文化現象與實踐的梳理，並不意味着對宏觀文化議題先驗性的同意。對於未來的研究來說，在關注企業層面文化實踐機制之外，亦需要將其與互聯網技術文化的宏觀社會來源與背景相結合，反思技術文化曾作為上個世紀工業社會技術批判的文化路徑的本源意義——從制度、實踐和文化角度全面反抗工業社會集中權威化的統治，而開創一種去權威、去中心化的新型社會結構和運行模式<sup>④5</sup>。那麼在經歷了商業化和具中國特色的本土化等過程之後，中觀組織層面的技術文化實踐對其文化母題的消解、違逆或增益都表現在哪些方面，從而有利於將互聯網的具體情境研究重置於全球社會歷史進程的宏大背景之下？這既是對文化問題自身的反思，也是對社會發展從文化維度的梳理與回顧。

## 四 小結

本文提出了在「數字勞動」概念下，進一步深入研究所需要的整合視角中的三個主要分析線索。然而，將三個線索逐一論述的寫作結構也容易造成三



個維度相互獨立的誤解；在本質上文化無法懸空，技術也並非孤島，資本更需要依託於具體的工具和策略運行與轉化。因此，在具體的研究中還需關注三者之間的相互影響和作用，以及結合學界同仁在各自領域內的觀察和既有研究，進一步探索除了以上三個維度之外的其他可能性，才能更立體和全面地把握數字勞動的本質。與此同時，基於對互聯網產業勞動本質特徵的整體把握，才有可能在理論層面做更進一步的討論與推進。例如發端自工業生產時代的勞動過程理論，一直以來被直接用來分析互聯網產業的勞動。這種遷移使用是否恰當，以及對於該理論在互聯網產業的研究推進又意味着甚麼，對類似問題的回應須以產業整體特徵的把握為前提。

總體上，目前國內對互聯網產業內各領域的研究是豐富、深入且各有千秋的。學者對相關研究的投入十分值得欽佩，研究成果呈現之敏銳性和深刻性也在很大程度上獲得了學界、媒體和公眾的認同。從議題上看，主要聚焦於對各領域勞動過程的細膩刻畫，並基於平台的管理控制事實，對不適切的勞動關係等勞動制度安排進行詰問。本文在對既有研究梳理基礎上所提出的「數字勞動」概念和整合視角，並非對既有研究方向的反對或非議，而是認為當領域內的研究發展到一定階段時，我們需要再次反思以促發一種力量，從而推動互聯網產業相關的勞動研究不僅能緊隨產業內勞動現象的變遷，更能拓展視野，推動學科學理上的進展。當然，這也並不意味着本文提出的內容能夠承擔起如此重任，或涉獵分析所需之全部。但若文章所拋之磚，能引發同仁的共鳴與思考，便已達成本文的目的了。

### 註釋

① 中國互聯網絡信息中心：〈第47次中國互聯網絡發展狀況統計報告〉（2021年2月），[www.gov.cn/xinwen/2021-02/03/5584518/files/bd16adb558714132a829f43915bc1c9e.pdf](http://www.gov.cn/xinwen/2021-02/03/5584518/files/bd16adb558714132a829f43915bc1c9e.pdf)。

② 李克強總理在2015年的政府工作報告中提出：「制定『互聯網+』行動計劃，推動移動互聯網、雲計算、大數據、物聯網等與現代製造業結合，促進電子商務、工業互聯網和互聯網金融（ITFIN）健康發展，引導互聯網企業拓展國際市場。」參見〈政府工作報告首提「互聯網+」〉（2015年7月6日），國家互聯網信息辦公室網，[www.cac.gov.cn/2015-07/06/c\\_1115824896.htm](http://www.cac.gov.cn/2015-07/06/c_1115824896.htm)。

③ 有關BAT等國內互聯網龍頭企業近年來的投資情況，參見21數據新聞實驗室：〈10年風投潮之下：2018年BAT投了近300家公司，布局17國！互聯網科技公司迎瘋狂上市潮！〉（2018年12月30日），今日頭條網，[www.toutiao.com/i6640741655102095879/?wid=1625471156124](http://www.toutiao.com/i6640741655102095879/?wid=1625471156124)。

④ 佟新、梁萌：〈致富神話與技術符號秩序——論我國互聯網企業的勞資關係〉，《江蘇社會科學》，2015年第1期，頁16-24。

⑤ 德魯克首次提出了「知識勞工」的概念，描述擁有高等教育、具備理論分析能力的新僱傭工作勞動者群體，其特徵包括：自主和學習機會是主要的動機和一生

- 的追求；對專業和同行的認同高於組織，因而流動率較高；傾向於具有挑戰性的工作；其專業知識通過團隊工作才能更好實現。參見德魯克(Peter F. Drucker)著，許志強譯：《已經發生的未來》(北京：東方出版社，2009)，頁108-10。
- ⑥ 梁萌：〈技術變遷視角下的勞動過程研究——以互聯網虛擬團隊為例〉，《社會學研究》，2016年第2期，頁82-101。
- ⑦ 孫萍：〈技術、性別與身份認同——IT女性程序員的性別邊界協商〉，《社會學評論》，2019年第2期，頁71-83。
- ⑧ 梁萌：〈996加班工作制：互聯網公司管理控制變遷研究〉，《科學與社會》，2019年第3期，頁67-86。
- ⑨ 「996.ICU」意味着「上班早九點到晚九點，每周工作六天，生病將住在ICU」，意在控訴互聯網公司的加班工作制度。2019年3月，一位程序員在GitHub上發布了一個名為「996.ICU」的代碼倉庫，用以控訴國內互聯網行業以「996」工作制為代表的嚴重超時加班工作制。這一行動迅速得到國內其他同行的關注和支持，並引發了媒體和公眾的討論。
- ⑩ 侯慧、何雪松：〈「不加班不成活」：互聯網知識勞工的勞動體制〉，《探索與爭鳴》，2020年第5期，頁115-23。
- ⑪ 例如三十五歲優化現象(指互聯網公司的員工，特別是在三十五歲以上、仍然以寫代碼等為主的一線工作人員，面臨着大概率被公司辭退的風險)和對技術升等的職業發展焦慮。參見王程韡、楊坤韻：〈進取與迷失：程序員實習生的職業生活〉，《社會》，2019年第3期，頁93-122。
- ⑫ 夏冰青：〈中國媒介產業中實習生的困境研究：以S和X兩家大型互聯網公司為例〉，《全球傳媒學刊》，2018年第4期，頁116-26。
- ⑬ 參見〈國家信息中心發布《中國共享經濟發展年度報告(2019)》〉，國家信息中心、國家電子政務外網管理中心網，[www.sic.gov.cn/News/568/9906.htm](http://www.sic.gov.cn/News/568/9906.htm)。
- ⑭⑮ 王琦、吳清軍、楊偉國：〈平台企業勞動用工性質研究：基於P網約車平台的案例〉，《中國人力資源開發》，2018年第8期，頁96-104。
- ⑯ 梁萌：〈強控制與弱契約：互聯網技術影響下的家政業用工模式研究〉，《婦女研究論叢》，2017年第5期，頁47-59。
- ⑰ 賴祐萱：〈外賣騎手，困在系統裏〉，引自《人物》，2020年9月8日，<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1677231323622016633&wfr=spider&for=pc>。
- ⑱ 王歐：〈留守經歷與性別勞動分化——基於農民工輸出地和打工地的實證研究〉，《社會學研究》，2019年第2期，頁123-46；陳龍：〈遊戲、權力分配與技術：平台企業管理策略研究——以某外賣平台的騎手管理為例〉，《中國人力資源開發》，2020年第4期，頁113-24。
- ⑲ 沈錦浩：〈嵌套激勵與閉環監控：互聯網平台用工中的勞動控制——以外賣行業為例〉，《中國勞動關係學院學報》，2020年第6期，頁63-71。
- ⑳ 李勝藍、江立華：〈新型勞動時間控制與虛假自由——外賣騎手的勞動過程研究〉，《社會學研究》，2020年第6期，頁91-112。
- ㉑㉒ 陳龍：〈「數字控制」下的勞動秩序——外賣騎手的勞動控制研究〉，《社會學研究》，2020年第6期，頁113-35。
- ㉓ 陳龍、孫萍：〈超級流動、加速循環與離「心」運動——關於互聯網平台「流動為生」勞動的反思〉，《中國青年研究》，2021年第4期，頁29-37。
- ㉔ 吳清軍、李貞：〈分享經濟下的勞動控制與工作自主性——關於網約車司機工作的混合研究〉，《社會學研究》，2018年第4期，頁137-62。
- ㉕ 杜鵑等：〈從有產者遊戲到互聯網勞工——一項關於共享經濟與勞動形式變遷的定性研究〉，《社會學評論》，2018年第3期，頁39-49；趙磊、鄧曉凌：〈被「車」捆綁的自由——T市W網約車平台勞動控制研究〉，《中國青年研究》，2021年第4期，頁14-21、13。

- ⑳ 胡鵬輝、余富強：〈網絡主播與情感勞動：一項探索性研究〉，《新聞與傳播研究》，2019年第2期，頁38-61；莊家熾：〈資本監管與工人勞動自主性——以快遞工人勞動過程為例〉，《社會發展研究》，2019年第2期，頁25-42。
- ㉑ Manuel Castells, "Materials for an Exploratory Theory of the Network Society", *British Journal of Sociology* 51, no. 1 (2000): 12.
- ㉒㉓ 邱林川：〈新型網絡社會的勞工問題〉，《開放時代》，2009年第12期，頁128-39。
- ㉔ Christian Fuchs, *Digital Labour and Karl Marx* (London: Routledge, 2014), 315-20.
- ㉕ 梁萌：〈知識勞動中的文化資本重塑——以E互聯網公司為例〉，《社會發展研究》，2015年第1期，頁64-85。
- ㉖ 梁萌：〈技術變遷視角下的勞動過程研究〉，頁82-101；侯慧、何雪松：〈「不加班不成活」〉，頁115-23。
- ㉗ 中國互聯網絡信息中心：〈第33次中國互聯網絡發展狀況統計報告〉(2014)，引自中共中央網絡安全和信息化委員會辦公室、國家互聯網絡信息辦公室網，[www.cac.gov.cn/2014-05/26/c\\_126548822.htm](http://www.cac.gov.cn/2014-05/26/c_126548822.htm)。
- ㉘ 程序員在企業中的工作由原來的以創新工作為主逐漸變為運營支持為主，參見梁萌：《加班——互聯網企業的工作壓力機制及變遷》(北京：社會科學文獻出版社，2019)。
- ㉙ OKR (Objectives and Key Results) 方法是以工作目標和關鍵結果為核心的新型工作目標和管理方法，互聯網公司在推行過程中將其與產品項目周期和項目團隊績效指標協作等勞動過程需求相結合。較之之前的KPI方法，其評測周期更短，節奏更快，也更注重項目中不同部門間的協調。
- ㉚ 在中國外賣業的騎手和平台企業內部，「騎士精神」都被作為企業文化的一部分，預示着追求更快更強的奮鬥精神，也是市場競爭精神的另一種表達。參見王程韡、楊坤韻：〈進取與迷失〉，頁93-122。
- ㉛ Nick Seaver, "Algorithms as Culture: Some Tactics for the Ethnography of Algorithmic Systems", *Big Data & Society* 4, no. 2 (2017): 1-12.
- ㉜㉝ 富蘭克林 (Ursula M. Franklin) 著，田奧譯：《技術的真相》(南京：南京大學出版社，2019)，頁15-18；19-33。
- ㉞ 楊典、歐陽璇宇：〈金融資本主義的崛起及其影響——對資本主義新形態的社會學分析〉，《中國社會科學》，2018年第12期，頁110-33。
- ㉟ 這一過程包括天使輪投資 (Angel Investment)、創業投資 (Venture Capital, VC)、私募股權投資 (Private Equity, PE)，以及最終的首次公開募股 (Initial Public Offering, IPO) 和上市等階段。
- ㊱ 芬伯格 (Andrew Feenberg) 著，成素梅譯：〈序〉，載芬伯格著，上海社會科學院科學技術哲學創新團隊譯：《技術體系：理性的社會生活》(上海：上海社會科學院出版社，2018)，頁2。
- ㊲ 此為中國某平台企業的企業文化口號，這家企業亦是「996」加班工作制的踐行者。
- ㊳ 卡斯特 (Manuel Castells) 著，鄭波、武煒譯：《網絡星河：對互聯網、商業和社會的反思》(北京：社會科學文獻出版社，2007)，頁19。
- ㊴ 周安安：〈平台勞動：從「烏托邦」到「利維坦」〉，《文化縱橫》，2021年第4期，頁108-16。