

从被管理的手到被管理的心^{*}

——劳动过程视野下的加班研究

庄家炽

提要:本文以中国劳动力动态调查(2012年)的数据为基础,从劳动过程理论视角出发,讨论中国城市居民的加班现象。与以往研究的国家、市场和组织环境或个体劳动者的角度不同,本文选择从资本的角度来讨论普遍存在的加班现象,探究资本如何能够通过加班进一步侵占劳动者的剩余价值。本文的基本假设是:面对不同的劳动方式,资本采用不同的控制方式。研究发现,对于简单劳动者,资本通过劳动过程的去技能化实现对工人剩余价值的占有;对于复杂劳动者,资本的微观权力运作过程深入到个体劳动者的思想里。通过管理劳动者的“心”,资本不仅能够以更少的抵抗来使劳动者加班,还能以更低的成本甚至是无任何薪酬的方式来使劳动者加班。

关键词:劳动过程 加班 工人主体性

一、前言

随着改革开放进程的不断深入,我国的经济水平迅速提升。国民生产总值连续增长,居民收入也水涨船高。但是生产力的发展、经济水平的提高并没让人们从繁重的工作中解脱出来,相反,加班逐渐成为了一种工作“新常态”,成为职场中一种新的“文化”。2016年9月,58同城推行了所谓的“996工作制”,即每天从上午9点工作到晚上9点,每周工作6天。这种强制加班的行为经58员工曝光之后迅速遭到网民的口诛笔伐。差不多在同一时间,上海彩虹室内合唱团的歌曲——《感觉身体被掏空》爆红网络,唱出了许多人不想加班、讨厌加班而又不得不加班的无奈与辛酸。这些无奈与辛酸并不是空穴来风,不是无

* 感谢刘爱玉、谢桂华老师及刘晗、孙超、陆美贺博士在本文撰写过程中提出的诸多建议。另外,本文曾在2017年中国社会学学术年会“制度、行动与观念:经济新常态与社会学研究”论坛上宣读,会上汪和建、王星教授及苏慧慧副教授对本文提出了非常有建设性的修改意见。最后,感谢匿名审稿人中肯的修改意见。文责自负。

病呻吟,而是千千万万劳动者最切身的经历与体会。《中国劳动力动态调查报告 2015》显示,从 2012 年到 2014 年间,雇员的加班时长和有偿加班时间都有较大上升,分别同比增长 17.26% 和 25.53%,然而加班工资增长的幅度不足 10% (蔡禾,2015)。

国家的法律与法规对加班有严格的限制。早在 1995 年颁布的《国务院关于职工工作时间的规定》中就有明确规定:职工每日工作 8 小时,每周工作 40 小时(第三条)。《中华人民共和国劳动法》第四十一条规定,用人单位“某一时段因生产经营需要职工加班,应当与工会和劳动者协商才可以延长工作时间,不能擅自要求职工加班。加班时间同时受限,一般每日不得超过 1 小时;因特殊原因不得超过 3 小时,每月累计不得超过 36 小时”。第九十条规定,“用人单位违反规定,延长劳动者工作时间的,由劳动行政部门给予警告,责令改正,并可以处以罚款”。

为什么在个体劳动者普遍反对、国家法律法规严格限制的情况下(孙国平,2013;蔡禾,2015;孔庆洋等,2014),加班现象仍然大行其道,甚至在个别行业还成为一种行业潜规则,在个别公司成为一种加班文化?已有的研究从劳动经济学、组织社会学、心理学等角度对这个问题进行了深入的研究,他们从劳动力供给、国家福利制度、组织特征、工作特征以及劳动者个人特质等多个角度讨论了加班的成因。这些研究列出了各种可能导致人们加班的因素:从宏观到微观,从国家、市场到个人人格特质。但是这样分析范式有罗列之嫌,不利于深入发掘各种相关关系背后真正的因果机制。不仅如此,脱离工人真正的劳动过程谈工人加班的原因淡化了劳动过程中的控制关系,隐去了资本在其中发挥的作用与角色,难免有隔靴搔痒之感。因而本文尝试直接从劳动过程本身出发,在劳动过程理论的视野下探讨不同职业类别工人加班的成因与机制。

二、文献综述

新古典经济学理论认为,劳动力供给是指在一定的市场工资率的条件下,劳动力供给的决策主体(家庭或个人)愿意并能够提供的劳动时间(孙文凯等,2015)。由于劳动力供给是个人根据劳动市场的工资

率做出的理性选择,而劳动时间以效用最大化为目标,因此,加班也就成为具有一定技术水平和劳动能力的劳动者根据工资率做出的理性选择。在社会生产水平一定的情况下,如果一个劳动者的劳动能力低于社会平均水平,为了使自己的时间效用达到一定程度,就必须延长劳动时间。

新古典经济学的劳动力供给模型只是提供了一个研究的起点,原因很明显:传统的劳动力供给模型对国家、社会、文化和工作场所条件的关注明显不足。要理清导致工人加班的线索,还需要在劳动力供给模型的基础上整合社会、文化和心理等方面的因素(Golden, 2009)。个体期望的工作时间、选择加不加班、能不能加班背后反映的是他们的社会身份与社会角色,而不仅仅是原子化个体的理性选择。

在现代国家,劳动力再生产成本的负担分为两个组成部分:由私人承担的部分以及由再分配机构(政府)承担的部分(王宁,2013)。一部分研究认为政府在社会保障与社会福利中缺位,使得原本应该由政府承担的劳动力再生产成本最终落到了个人的肩上。政府在社会保障体系中的缺位以及城乡二元体制的存在,强制拆分了农民工劳动力的再生产过程。国家不承担农民工在城市的社会保障,城市资本实际只支付农民工恢复本人体力和脑力的那部分生活资料的价值(何明洁,2009),而把劳动力再生产的其他部分留给农民和农村承担,这是导致农民工加班现象屡禁不止,乃至许多农民工主动要求加班的制度根源(刘林平等,2010;朱玲,2009)。

从社会层面上来看,消费文化是促成工作时间延长的一个重要因素。斯格尔在美国的研究发现,收入的提高提升了人们占有物质财富的经济能力和欲望,而消费借贷与分期付款制度则进一步提升了这种能力和欲望。由于社会地位的竞赛变成了具有可视度的物质财富(如住房、汽车、奢侈品等)的竞赛,导致人们为了追求更有利的相对地位而进行消费竞赛。这种竞赛使得体面的消费标准水涨船高,为了满足这种生活标准的不断提高,人们不得不拼命地工作。而消费借贷所产生的家庭债务(如住房按揭)使雇员担心失业造成家庭经济破产,并愿意为保住职业而努力工作,从而延长了工作时间。而工作时间的延长进一步强化了人们从消费与物质财富的占有来获取生活意义的趋势,这反过来又继续把人们推入了消费主义的竞赛轨道(斯格尔,2010)。同样,在澳洲的研究也发现消费主义是越来越多人超时工作的重要推

动力(Drago et al., 2005)。

制度学派则尝试从组织出发来讨论导致加班的原因。首先,精细且操作化程度较高的绩效评估系统会显著地降低人们的加班时间,因为它降低了通过加班来“刷脸”、增加印象分的必要性(Giacalone & Rosenfeld, 1990)。反之,组织往往将员工是否愿意加班作为判断他们对组织的贡献大小、是否具有领导潜质、能否获得晋升的重要标准(Perlow, 1999)。其次是组织的“加班文化”。组织的加班文化会在无形中迫使员工“自愿加班”。加班文化如何形成?组织的文化的形成受到领导层的信念和价值观的影响(Schein, 1992),通过员工的招募和人员流动得到巩固(Premack & Wanous, 1985),并通过组织内部的互动实现再社会化(Feldman, 2002; Schein, 1992)。面对组织的这种加班文化,个体劳动者最终只有两种选择:要么留下加班,要么卷铺盖走人。最后是组织的工作环境。组织会通过提供健身房、餐厅等各种有利的工作环境将员工留在办公室内,“引诱”他们自愿加班(拉洛斯, 2015; Hochschild, 2012)。

社会学的视角更多地从家庭出发来讨论人们的加班行为。与女性相比,男性加班的可能性更高。因为男性更多地承担家庭生计(Aryee, 1999),女性则更多地承担照顾家庭的角色,家庭与工作之间的“两班倒”严格地限制了女性加班的空间和可能性(Hochschild & Machung, 2012)。除了性别之外,国内外诸多的研究发现:年龄、婚姻状况、子女数量、家庭抚养比甚至人均耕地面积都是影响人们加班的重要因素(Eby et al., 1999; Perlow, 1999; 蔡禾, 2015; 蔡禾、史宇婷, 2016; 刘林平等, 2010; 朱玲, 2009)。这表明个体劳动者背后有一整套社会关系网络来支撑、约束他们的加班行为。还有一部分研究是从心理学的角度出发,讨论了劳动者的个人特征、需求层次与加班行为之间的相关关系。他们发现,自我驱动型人格(Michelacci & Pijoanmas, 2007)、富有责任心和成就动机较强的人(Barrick & Mount, 1991)更经常加班。

诸多的研究提供了理解人们加班行为的诸多视角,但是由于分析的失焦,许多研究之间难以进行有效对话,结果就是难以进一步理清加班行为的根源所在,更遑论提出有效的解决机制。已经有学者开始尝试将各种理论解释进行整合,以讨论劳动不平等的形成机制(冯仕政、李丁, 2013)。此外,现有的诸多分析多是从国家、市场或者是劳动者的角度来讨论加班问题,而鲜见资本控制的身影,多是将加班理解为劳

动者“自主选择”的行为,只是自愿的程度和背后的动机存在差别。本文认为,要理解工人的加班行为,还需要回到工人的劳动过程中去寻找答案,需要把资本拉回到分析的框架中,摆脱工人自愿加班还是非自愿加班的浅层次讨论,进一步深入分析资本通过何种方式让员工加班,从而进一步占有工人的剩余价值。

三、劳动过程视野下的加班行为

马克思奠定了对资本主义劳动过程研究的基础,他指出资本主义的生产过程是获取和掩盖剩余价值的过程,是资本家施行控制与工人抗争的过程。商品之所以能交换,是因为商品背后凝结的是无差别的人类劳动(labor),但是劳动者出卖给资本家的既不是他们个人,也不是劳动,而是他们的劳动力(labor power)。资本家不仅仅需要雇佣劳动者,更为重要的是如何将购买的劳动力转化为劳动(马克思,2004)。

布雷弗曼认为,当资本主义进入垄断阶段以后,野蛮的剥削方式不再有效,资本通过深化劳动分工,特别是通过科学管理的手段来造成概念(conception)和执行(execution)的分离。技术工程师掌握了对劳动过程进行分割与设计的权利,工人只能被迫地执行工程师的决策,资本通过这种方式彻底剥夺了工人对劳动过程的控制权。管理者首先收集关于生产的知识,根据这些知识对每一劳动步骤制定准则,然后用这种准则来规范工人的劳动。这样,脑力劳动便从生产车间中抽离出来,集中到管理部门。工人再也不需要任何技能或知识,而只需要如同机器一样按着特定的吩咐机械地工作。所以,尽管社会的“平均技能”提高了,但是工人却丧失了技艺和传统的能力,他们的技能在绝对和相对的意义上都下降了。“科学越是被纳入到劳动过程之中,工人就越不了解这种过程,作为智力产物的机器越是复杂,工人就越不能理解和控制这种机器”(布雷弗曼,1979)。劳动过程的碎片化和去技能化迫使工人交出了劳动过程的控制权,资本掌握了工人劳动过程的主动权。在资本和劳动者的博弈中,资本逐渐处于上风。在逐利动机的驱使下,这种主动权很容易转化为资本对劳动者剩余的进一步占有。最明显的表现就是:当资本需要工人加班时,遭受抵抗的可能性也比较低。

假设1:在资本需要工人加班的情况下,工人的去技能化程度越高,加班的可能性越大。

但是布雷弗曼却并没有讨论工人对这种控制(包括被去除技能)的主观理解、主观感受以及相应的抗争行为。也就是说,布雷弗曼的分析是单向度的,只见资本而不见工人,或者说工人都是十分抽象的。布雷弗曼的分析完全是从客观角度出发,这不是他的疏忽,而是有意为之。他一再强调在机器主义面前(mechanism),人们的主观能动性已经被摧毁,或者无力反抗,因此个人也就丧失了他们的个性(闻翔、周潇,2007)。

在布洛维看来,资本主义的劳动过程在进入垄断阶段时发生了一次重要转型,劳资关系不再是赤裸裸的控制与被控制、剥削与被剥削,而是有所掩饰的,工人的同意和资本的强迫(coercion)同样重要。他特别考察了资本主义工厂的“赶工”游戏作为一种意识形态机制如何塑造了工人对“剥削”的同意,从而使资本在取得剩余价值的同时成功掩盖了剩余价值(Burawoy,1982)。尤其是随着第三产业的兴起,越来越多的劳动者从传统的制造业进入服务行业,对劳动控制的研究也开始深入到服务行业工人的劳动过程。相较以往,资本的控制重点、控制方式也发生了改变(Leidner,1993;Hochschild,2012)。低端的服务行业中,泰勒科学管理思想获得了延伸,流程化与标准化是资本控制劳动过程的主要方式(Leidner,1993)。但是沃赫斯特等人对高档餐厅、酒店等高端服务行业相对复杂的劳动过程的研究发现,在这些服务行业中出现了“审美劳动”(aesthetic labor),工人的自我展示——原本只是工人的一个边缘特质——开始服从于公司的要求。他发现管理者更关注工人的自我展示、说话的方式、外部形象,而不是他们的技术和经验。结果,工人成为一个符号工具(sign vehicles),个人的风格和形象内化了公司的品牌和价值(Warhurst & Nickson,2007)。通过这种微观治理技术,以自我实现、自我投资为基础的人力资本理论推动了中高端服务行业中劳动者的自我管理(self-management),人力资本理论成为资本控制的一个有力载体,个人价值理论推动了个体行动者的自我投资行为,包括发现自我、投资自我和实现自我。自我管理文化合理化、规范化、去政治化了企业的管理行为。与此同时,现代生活也被形塑为一场富有挑战性的冒险行动,成功的“企业家”、“冒险家”能够内在化资本的操纵,不断更新和提升其技能,以利于在变幻莫测的市场中生存。

以前被视为不相容的要求——一方面是企业的发展,另外一方面是个人的成长——越来越“看似一致”(Vallas, 2011; Vallas & Hill, 2012)。

假设2:在复杂劳动^①过程中,工人在工作中获得的自我实现感越强,加班的可能性越大。

四、数据与变量

(一)数据

本研究的分析数据来自中山大学社会科学调查中心的“中国劳动力动态调查”2012年的全国抽样调查数据。该项目样本覆盖全国除港澳台、西藏和海南之外的29个省市自治区,调查对象为样本家庭中年龄为15-64岁的全部劳动力。由于本文讨论的是人们的加班现象,因此将研究的样本限定为在劳动力年龄(15-64岁)、从事非农工作且通过正式途径就业的雇员。另外,由于本文讨论的是资本与劳动之间的关系,因此剔除了政府机关、事业单位等公共部门的样本。在排除各相关变量的缺失值后,纳入到本次分析中的样本有2875人。

(二)变量

本文分析的因变量为是否加班。中国劳动力动态调查中直接询问了受访者上一个月是否存在加班的情况,是编码为1,反之为0。除了受访者自己回答的情况之外,本次调查还询问了受访者上周的劳动时间。根据受访者上周的劳动时间是否超过40小时,本文又生成了一个加班变量(客观),是编码为1,反之为0。此外还询问了加班的类型,包括加班时间弥补请假时间、领取加班工资、领取加班工资且弥补请假时间、无任何补偿及其他。为了便于分析,本文根据该变量生成一个新

^① 简单劳动是指在一定的社会条件下一般劳动者都能胜任的劳动,无需特别的技术专长、知识和技能训练,简单劳动一般表现为体力劳动;复杂劳动是指具有一定技术专长的劳动,而获得这些技术专长和知识,需要经受专门的培养和训练(许涤新,1981)。但是关于简单劳动与复杂劳动在实践中应该如何划分,学界目前争议比较多(陈振羽,1999;刘世定,1983),因此本文暂时采用职业分类的方式,将管理、专业技术人员、办事人员的劳动划分为复杂劳动,但是并不是说这些职业内的劳动一定都是复杂劳动,而是说这些职业类别内复杂劳动所占的比例相对更高。

的变量,即是否存在无酬加班。加班无任何补偿编码为1,反之为0。

本研究的核心自变量是雇员目前工作的劳动过程中受到的技术控制和意识形态控制。针对雇员当前工作中的“去技能化”倾向,本文采用了国内学者常用的一些做法进行测量(蔡禾、史宇婷,2016)。调查问卷中的相关题目为“为了掌握目前工作所需要的主要技能,受访者花了多长的时间”,选项依次为“一天”、“几天”、“一周”……最长的为“三年及以上”。如回答为“一天”和“几天”则表明该工作具有去技能化的倾向,编码为1,反之为0。

关于意识形态控制,问卷中设计了一组问题来询问受访者对目前工作的认知,问题为“对于目前的工作,它在满足您下列需求上的重要程度如何?”考察的维度依次为:“生存”、“让自己心安”、“认识更多的人”、“获得尊重”、“兴趣”、“充分发挥自己能力”。问卷对上述每个问题提供了五个选项:“非常重要”、“重要”、“一般”、“不重要”、“非常不重要”。本文通过主成分因子分析法,从中提取出两个因子,分别命名为“生存取向因子”与“自我实现取向因子”,经极差标准化方法处理后生成两个0-100的标准化变量,代表着人们两种工作取向,分值越高,代表人们工作过程中生存(自我实现)取向的程度越高。

职业类别为定类变量,包括7个类别:负责人/经理人、专业人员与技术人员、办事人员和有关人员、商业服务业人员、农林牧渔水利业生产人员、生产运输设备操作人员及有关人员、军人及其他人员。并以该变量为基础生成一个新的变量:是否为复杂劳动。负责人/经理人、专业人员与技术人员、办事人员和有关人员编码为1,其他人员编码为0。

其他纳入到模型中的控制变量如下。

性别:虚拟变量,男性编码为1,女性编码为0。

年龄:连续变量,取值范围在15-64岁之间。

户籍类型:虚拟变量,农业户口编码为0,非农户口编码为1。

教育程度:定类变量,将受教育水平分为小学、初中、高中(包括职高、技校和中专)、大专、本科及以上五类。

行业:定类变量,分为劳动密集型、资本密集型、公共服务型三种类别。

受访者过去一年的经营性收入:连续变量,取值范围在0万元-45万元之间。

表1 中国劳动力动态调查(2012)雇员样本的变量描述性统计 N = 2875

变量	均值	标准差
主观认定的加班(是=1)	.409	.492
无酬加班(是=1)	.158	.365
客观认定的加班(是=1)	.637	.481
被访者性别(男性=1)	.593	.491
被访者年龄(岁)	36.748	10.615
被调查者现在的户口(城镇=1)	.439	.496
受教育程度:小学及以下	.181	.385
受教育程度:初中	.331	.471
受教育程度:高中(职高、中专)	.274	.446
受教育程度:大专	.112	.315
受教育程度:本科及以上	.102	.303
职业类别:军人及其他	.126	.332
职业类别:负责人	.034	.182
职业类别:专业人员与技术人员	.329	.470
职业类别:办事人员和有关人员	.142	.349
职业类别:商业服务业人员	.183	.387
职业类别:农、林、牧、渔、水利业生产人员	.012	.110
职业类别:生产运输设备操作人员及有关人员	.174	.379
被访者过去一年各类收入总计是多少(万元)	3.053	2.877
是否为复杂劳动	.504	.500
工作的去技能化(是=1)	.365	.481
工作自我实现取向因子	61.214	14.451
工作生存因子	73.488	22.231

表1展示了本研究分析的雇员样本的各变量描述性统计结果。可以发现加班还是一个普遍存在的现象,40.9%左右的受访者上个月存在主观认定的加班,15.8%的受访者上个月的加班是无任何补偿的无酬加班。

五、研究发现

(一)描述分析

1. 职业类型与加班类型

如表2所示,通过简单劳动与复杂劳动加班类型的对比,有以下几

点发现:(1)就主观认定的加班而言,复杂劳动者加班的比例更高。简单劳动者中主观认定的加班比例为 35.51%,比复杂劳动者主观认定的加班比例低 10.77%,具有显著性差异。(2)就客观认定的加班而言,情况出现了非常大的反转。复杂劳动者中客观认定的加班比例为 44.21%,与主观认定的加班比例没有太大差异。但是在简单劳动者中,若按照客观的加班标准进行认定,加班的比例就从 35.51% 上升到了 71.72%。表明对简单劳动者中而言,有很大一部分比例客观认定的加班劳动在他们看来并不属于加班行为。(3)复杂劳动者的无酬加班比例高于简单劳动者的无酬加班。复杂劳动中有 18.48% 的劳动者为无酬加班,比简单劳动者无酬加班的比例高 5.27%。

表 2 简单劳动与复杂劳动加班类型对比

	简单劳动	复杂劳动	卡方检验(p 值)
主观认定加班	35.51%	46.28%	.000
客观认定加班	71.72%	44.21%	.000
无酬加班	13.21%	18.48%	.000
样本量	1425	1450	

表 3 对主观认定加班与客观认定加班进行了交互分析,发现主观认定加班与客观认定的加班重合度较高,尤其是在发生加班的情况下。即主观认定发生了加班的受访者中有 70.69% 的人实际也发生了加班。但是主观认定加班与客观认定加班也不完全一致,主观认定没有加班的受访者中,有 58.83% 的受访者客观上发生了加班,同时主观认定加班的受访者中有 29.31% 的受访者客观上没有发生加班。

表 3 主观认定加班与客观认定加班交互分析

主观认定加班	客观认定加班		
	否	是	样本量
否	41.17%	58.83%	1698
是	29.31%	70.69%	1177

通过表 3 的分析可以发现一点:主观认定的加班与客观认定的加班并不完全吻合,按照客观认定的加班标准,有一部分劳动者实际发生了加班,但是他们却不认为发生了加班;还有一部分劳动者实际没有发

生加班,但是他们主观上认定自己加了班。因此需要进一步理清主观认定加班与客观认定加班之间的关系。通过表4可以发现,在客观认定发生了加班行为而劳动者主观上认定自己没有加班的个案中,职业类型为简单劳动者的比例将近2/3,为62.46%。客观上认定没有发生加班行为而劳动者主观上认定自己加班的个案中,职业类型为复杂劳动者的比例超过2/3,为68.7%。之所以会出现这样的差别,有可能是两类劳动者身处不同的劳动体制导致。简单劳动者更多的是采取计件制,因此在8小时工作之外,许多工人会自动延长工作时间,以赚取更多的收入(刘林平等,2010)。因为是自主选择行为,很多人可能就不会将这样延长工作时间的行为视为“加班”,更不会是“无酬加班”。

表4 加班类型与劳动类型之间的关系

加班类型 职业类型	客观认定加班 而主观认定没有加班	客观认定没有加班 而主观认定有加班
简单劳动	62.46%	31.3%
复杂劳动	37.54%	68.7%
样本量	999	345

2. 职业类型与工作取向

如表5所示,在自我实现取向因子上,复杂劳动者的得分为61.70,高于简单劳动的59.47,其差异具有统计显著性。但是在生存取向因子上,简单劳动者与复杂劳动者的得分分别为72.50和72.36,没有显著差异。

表5 职业类型与工作取向得分

职业类型 工作取向	简单劳动		复杂劳动		T检验(p值)
	均值	标准差	均值	标准差	
自我实现取向因子	59.47	15.01	61.70	15.67	.000
生存取向因子	72.50	23.33	72.36	23.24	.8745
样本量	1425		1450		

表6展示了加班人群在生存取向因子和自我实现取向因子上的得分。在自我实现取向因子上,三种类型的加班中复杂劳动者的得分均显著高于简单劳动者。也即,相较于简单劳动者,只有自我取向因子得

分更高的复杂劳动者才会发生加班行为。发生客观认定加班的简单劳动者与复杂劳动者在生存取向因子得分上没有显著差异,发生主观认定加班的简单劳动者与复杂劳动者在生存取向因子上也没有显著差异。但是在发生无酬加班的情况下,复杂劳动者的生存取向因子得分显著地高于简单劳动者的自我实现取向因子得分。也即,相对于简单劳动者,只有生存取向因子得分更高的复杂劳动者才会发生无酬加班。

表 6 工作取向与加班发生

		客观认定加班	主观认定加班	无酬加班
自我实现取向因子	简单劳动	59.46	59.14	58.36
	复杂劳动	61.55	61.10	62.77
	T 检验(p 值)	.003	.031	.004
生存取向因子	简单劳动	73.14	70.41	68.29
	复杂劳动	72.75	71.34	73.10
	T 检验(p 值)	.719	.489	.031

(二)模型及检验

表 7 展示了对雇员总样本的加班劳动发生类型的逻辑斯蒂回归模型的分析结果。在模型中逐个放入分别测量雇员当前工作的劳动过程所受的“技术控制”和“意识形态控制”的自变量,可以发现在控制了其他因素后,这两方面因素对其不同类型的加班劳动发生有不同程度的显著影响。

模型 1 到模型 3 分别以主观认定加班、客观认定加班以及无酬加班为因变量。研究发现,客观上劳动过程的去技能化确实增加了工人加班的可能性,且具有统计显著性。劳动过程中去技能化的工人发生加班的几率比(odds ratio,下同)是未去技能化工人的 1.24 倍($e^{0.159} = 1.24$)。但是有意思的是,在工人自评的是否加班以及是否发生无酬加班的情况中,工人劳动过程中的去技能化程度与他们自评的发生加班的几率比呈负相关关系,且具有统计显著性。劳动过程中去技能化的工人发生主观认定加班的几率比是未去技能化工人的 0.64 倍($e^{-0.325} = 0.64$),劳动过程中去技能化的工人发生无酬加班的几率比是未去技能化工人的 0.56 倍($e^{-0.411} = 0.56$)。也就是说,客观上劳动过程去技能化工人加班的可能性更高,但是在他们的主观感受上,他们

的加班可能性更低。也即许多的加班在他们看来是“正常的”劳动时间,因此既不属于加班,也不属于无酬加班。从劳动过程的角度出发,这表明劳动过程的去技能化进一步增强了资本对工人劳动过程的控制,资本可以对所需的劳动力和劳动时间进行更好的预测和安排,也就可以提前对工人的劳动时间进行规定,超时的加班行为通过资本的制度设计和安排被合理化为正常的工作时间。

表7 雇员加班发生类型的逻辑斯蒂回归 N = 2875

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6
	主观认定加班	客观认定加班	无酬加班	主观认定加班	客观认定加班	无酬加班
性别(男性)	.354 *** (.083)	.347 *** (.088)	.269 ** (.113)	.354 *** (.083)	.345 *** (.088)	.263 ** (.113)
年龄	.044 * (.026)	-.016 (.028)	.034 (.036)	.049 * (.026)	-.020 (.028)	.038 (.036)
年龄的平方	-.001 ** (.000)	-.000 (.000)	-.000 (.000)	-.001 ** (.000)	-.000 (.000)	-.000 (.000)
户籍类型(城镇)	.177 * (.096)	-.704 *** (.098)	.330 ** (.129)	.181 * (.096)	-.705 *** (.098)	.319 ** (.129)
受教育程度(参照组:小学)						
初中	.017 (.119)	-.052 (.133)	.232 (.184)	.003 (.119)	-.051 (.134)	.218 (.184)
高中	.174 (.127)	-.577 *** (.138)	.429 ** (.191)	.149 (.128)	-.578 *** (.139)	.415 ** (.192)
大专	.484 *** (.162)	-1.311 *** (.173)	.972 *** (.221)	.449 *** (.163)	-1.304 *** (.173)	.953 *** (.222)
本科及以上	.537 *** (.169)	-1.341 *** (.180)	1.326 *** (.223)	.527 *** (.170)	-1.336 *** (.181)	1.307 *** (.223)
行业(参照组:劳动密集型)						
资本密集型	-.319 *** (.110)	-.396 *** (.113)	.176 (.142)	-.301 *** (.110)	-.394 *** (.113)	.177 (.142)
公共服务型	-.113 (.101)	-.376 *** (.104)	.518 *** (.127)	-.115 (.102)	-.369 *** (.104)	.512 *** (.127)
过去一年收入总计	.003 (.015)	-.049 *** (.017)	.015 (.018)	.004 (.015)	-.048 *** (.017)	.015 (.018)

续表 7

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6
	主观认定加班	客观认定加班	无酬加班	主观认定加班	客观认定加班	无酬加班
职业类别 (复杂劳动)	.191 ** (.084)	-.381 *** (.089)	.020 (.114)	.412 (.343)	-.511 (.366)	-.754 * (.461)
去技能化	-.325 *** (.087)	.159 * (.094)	-.411 *** (.125)	-.339 *** (.088)	.157 * (.094)	-.421 *** (.125)
自我发展取向因子				-.002 (.004)	-.005 (.004)	-.007 (.006)
生存取向因子				-.003 * (.002)	.002 (.002)	-.002 (.003)
职业类别 × 自我发展取向因子				-.003 (.005)	.002 (.006)	.013 * (.007)
常数项	-1.267 ** (.496)	2.214 *** (.532)	-2.882 *** (.694)	-.991 * (.553)	2.406 *** (.596)	-2.349 *** (.773)

注:双尾检验显著度 * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ 。

模型 4、模型 5 和模型 6 是在模型 1、模型 2 和模型 3 的基础上加入了工人的生存取向因子和自我发展取向因子,以讨论资本对工人的意识形态控制对工人加班行为的影响,结果发现只有生存取向因子对主观认定加班有微弱影响。但是在模型 6 中,职业地位和自我取向因子的交互项存在统计显著性,意味着相比其他工人,复杂劳动工人的自我实现取向因子越高,发生无酬加班的可能性越大。他们在工作中的自我实现取向因子每增加 1 个标准单位,发生无酬加班的几率比就上升 1.8%。对比模型 3 和模型 6,在加入生存取向因子、自我实现因子及自我实现因子和职业类型的交互项后,职业类别与无酬加班之间的关系发生了转变(由不显著变成负向显著)。在控制了工作的生存取向因子和自我实现因子之后,复杂劳动者加班的几率仅仅是简单劳动者的 0.35 倍。这表明,复杂劳动工人发生的无酬加班行为更多的是一种自发的加班行为,是在自我实现动机驱动下的加班行为。工人在自我投资、自我管理、自我价值实现的美丽图景下,一头扎进到资本编织好的口袋中,自觉加班、自愿加班,体现了资本的微观权力运作对工人行为的影响。

六、结论与讨论

本文以中国劳动力动态调查(2012年)的数据为基础,从劳动过程理论的视角出发讨论中国城乡居民的加班现象。与以往的研究站在国家、市场和组织环境或者是个体劳动者的角度不同,本文选择从资本的角度来讨论普遍存在的加班现象,即在国家明令禁止、劳动者积极反对的情况下,资本如何能够通过加班进一步侵占劳动者的剩余价值?本文的基本假设是,针对不同的劳动方式,资本采用不同的控制方式。在传统的制造业及低端的服务行业中,资本采用科学管理的方法,通过生产过程的流程化与标准化来管理工人的“手”,实现他们对工人剩余价值的占有。而针对以经理人、专业技术人员为代表的中高端职业地位群体,资本采用的是另外的一套逻辑。以自我实现、自我投资为基础的人力资本理论推动了中高端服务行业中劳动者的自我管理(self-management),人力资本理论成为资本控制的一个有力载体,个人价值理论推动了个体行动者的自我约束与自我管理行为。资本的微观权力运作过程进入到个体劳动者的心里,深入到个体劳动者的思想里。通过管理劳动者的“心”,资本不仅能够以更少的抵抗来使劳动者加班,还能以更低的成本甚至是无任何薪酬的方式来使劳动者加班。

研究假设1得证,客观上劳动过程去技能化工人的加班几率比更高,但是在他们的主观感受上,他们的加班可能性更低。许多的加班在他们看来是“正常的”劳动时间,因此既不属于加班,也不属于无酬加班。这表明,劳动过程的去技能化进一步增强了资本对工人劳动过程的控制,资本可以对所需的劳动力和劳动时间进行更好的预测和安排,也就可以提前对工人的劳动时间进行规定,超时的加班行为通过资本的制度设计和安排被合理化为正常的工作时间。本文的第二个研究假设也得到了数据的支持。以经理人、专业技术人员为代表的复杂劳动群体加班的可能性显著地高于其他群体,而且这种加班更多的是一种“自发的”、“自愿的”无酬加班。研究发现,相比其他工人,复杂劳动工人在工作中的自我实现取向因子每增加1个标准单位,他们发生无酬加班的几率比就上升1.8%。

早期关于加班的研究发现,特定的工作能给个体劳动者带来特殊的“过程福利”(process benefits),这些过程福利包括社交圈的拓展、自

我能力的提升等等,因此在加班的过程中,个体劳动者感受到的不是被剥削,而是一种“难得的学习机会”,是一种“荣耀”(Feldman, 2002; Hewlett & Luce, 2006)。但问题是,这些所谓的“过程福利”真的是劳动者的福利吗?这真是个体劳动者真正需要的福利吗?这到底是劳动者的福利,还是资本可以坐享其成的福利?

莱德纳在 20 世纪 90 年代所著的《快餐快语》(*Fast Food, Fast Talk*)或许可以给我们提供答案。他对比了两种截然不同的服务行业:快餐行业的服务工人和保险销售员,发现麦当劳资本面对的是标准化的需求、固定的场所,且有管理层在现场监管,因此情境的确定性较高,资方可以抹去工人的主体性,代之以一种标准化的、脚本式的自我展示,消费者与资方形成联盟,共同控制工人的劳动过程。而在保险销售中却是另外的一种情况。因为这是一种离开特定场所的、面对潜在购买者的、缺少现场监管的服务,因此资方在为保险代理人提供标准化的互动脚本之外,允许他们在与潜在顾客的互动过程中享有较强的自主权。为了确保这种“远程监管”的实现,资本的管理进入了更深的层次,通过向保险代理人灌输心灵鸡汤(Mental Attitude Philosophy, MAP)来形塑工人的世界观,管理他们的自我(Leidner, 1993)。即资方的手开始伸向工人的意识形态,开始培养那些愿意遵从市场规则的工人——自我经营的主体——将他们的自我实现与企业的利益结合起来(Gay, 1996)。而自我管理的工人在面对资本的加班需求时自然反抗更少,更加全身心地投入到一轮又一轮的加班大业中,因为摆在他们面前的是资本描绘的一幅自我成长、自我实现、走向人生新高度的“美丽蓝图”,是他们实现自我的又一次千载难逢的好时机。

最后,需要说明一点:劳动过程理论是马克思主义剥削理论风格非常明显的一个理论流派,本文选择了从劳动过程理论视角出发来研究加班问题就很难摆脱这个风格与视角的基调。但是,在研究加班问题的时候采用劳动过程理论的分析视角并不是暗示其他视角、其他力量无足轻重,也并不是否认劳动者自身主动性独立存在的可能。只是说加班问题是一个十分复杂的问题,它牵涉经济、社会和政治等方面广泛的影响,我们需要从多个角度出发来对这个现象进行理解。已有的研究多从劳动者的角度出发来理解劳动者加班背后的现实逻辑。问题的关键是,加班劳动是资本与劳动的一个相互博弈的过程,是工人具体的劳动过程的一个重要面向。因此,谈论加班问题,还必须回到工人的劳

动过程中寻找答案,需要把资本拉回到分析的框架中,摆脱工人自愿加班还是非自愿加班的浅层次讨论,进一步深入分析资本通过何种方式让员工加班,如何实现剩余价值占有的目的。本文是对该视角的一种初步尝试,在职业分类以及资本控制手段的操作上还存在着一些不足,有待进一步的研究去改进、去完善。

参考文献:

- 布雷弗曼,哈里,1979,《劳动与垄断资本》,方生等译,北京:商务印书馆。
- 蔡禾,2015,《中国劳动力动态调查——2015年报告》,北京:社会科学文献出版社。
- 蔡禾、史宇婷,2016,《劳动过程的去技术化、空间生产政治与超时加班——基于2012年中国劳动力动态调查数据的分析》,《西北师范大学学报(社会科学版)》第1期。
- 陈振羽,1999,《正确理解马克思的简单劳动和复杂劳动理论》,《经济经纬》第2期。
- 冯仕政、李丁,2013,《加班劳动与社会不平等——基于CGSS 2006的实证研究》,《社会发展研究》第2期。
- 何明洁,2009,《劳动与姐妹分化——“和记”生产政体个案研究》,《社会学研究》第2期。
- 孔庆洋、赵杰、郭斌、李琼英,2014,《农民工加班意愿、劳动供给与人口红利》,《华东师范大学学报(哲学社会科学版)》第3期。
- 拉洛斯,博克,2015,《重新定义团队:谷歌如何工作》,宋伟译,北京:中信出版社。
- 刘林平、张春泥、陈小娟,2010,《农民的效益观与农民工的行动逻辑——对农民工超时加班的意愿与目的分析》,《中国农村经济》第9期。
- 刘世定,1983,《谈谈复杂劳动还原为简单劳动问题》,《中国农村观察》第3期。
- 马克思,卡尔,2004,《资本论》第一卷,北京:人民出版社。
- 斯格尔,朱丽叶,2010,《过度消费的美国人》,尹雪姣等译,重庆:重庆大学出版社。
- 孙国平,2013,《对我国加班制度之思考》,《中国劳动》第12期。
- 孙文凯、宋扬、王湘红,2015,《劳动经济学》,北京:清华大学出版社。
- 王宁,2013,《压力化生存——“时间荒”解析》,《山东社会科学》第9期。
- 闻翔、周潇,2007,《西方劳动过程理论与中国经验:一个批判性的述评》,《中国社会科学》第3期。
- 许涤新,1981,《政治经济学辞典》,北京:人民出版社。
- 朱玲,2009,《农村迁移工人的劳动时间和职业健康》,《中国社会科学》第1期。
- Aryee, Samuel 1999, “An Examination of the Moderating Influence of Breadwinner Role Salience on the Pay Life Satisfaction Relationship.” *Human Relations* 52(10).
- Barrick, Murray R. & M. K. Mount 1991, “The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta Analysis.” *Personnel Psychology* 44(1).
- Burawoy, M. 1982, *Manufacturing Consent*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Drago, Robert W., David Black & Mark Wooden 2005, “The Existence and Persistence of Long Work Hours.” IZA Working Paper(<https://ssrn.com/abstract=799704>).
- Eby, L. T., T. D. Allen & S. S. Douthitt 1999, “The Role of Nonperformance Factors on Job-

- Related Relocation Opportunities: A Field Study and Laboratory Experiment.” *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 79(1).
- Feldman, Daniel C. 2002, “Managers’ Propensity to Work Longer Hours: A Multilevel Analysis.” *Human Resource Management Review* 12(3).
- Gay, Paul Du 1996, *Consumption and Identity at Work*. London: Thousand Oaks, SAGE Publications.
- Giacalone, Robert A. & Paul Rosenfeld 1990, *Impression Management in the Organization*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Golden, Lonnie 2009, “A Brief History of Long Work Time and the Contemporary Sources of Overwork.” *Journal of Business Ethics* 84(2).
- Hewlett, S. A. & C. B. Luce 2006, “Extreme Jobs: The Dangerous Allure of the 70 – hour Workweek.” *Harvard Business Review* 84(12).
- Hochschild, Arlie Russell 2012, *Managed Heart*. Berkeley: University of California Press.
- Hochschild, Arlie Russell & Anne Machung 2012, *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. New York: Penguin Books.
- Hochschild, Arlie 2012, “The Time Bind.” *Workingusa* 1(2).
- Leidner, Robin 1993, *Fast Food, Fast Talk*. Berkeley: University of California Press.
- Michelacci, Claudio & Josep Pijoanmas 2007, “The Effects of Labor Market Conditions on Working Time: The US-EU Experience.” Working Paper. Available at SSRN (<https://ssrn.com/abstract=1136621>).
- Perlow, Leslie A. 1999, “The Time Famine: Toward a Sociology of Work Time.” *Administrative Science Quarterly* 44(1).
- Premack, Steven L. & John P. Wanous 1985, “A Meta-analysis of Realistic Job Preview Experiments.” *Journal of Applied Psychology* 70(70).
- Schein, Edgar H. 1992, *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Vallas, Steven P. 2011, *Work: A Critique*. Cambridge: Polity Press.
- Vallas, Steven P. & Andrea Hill 2012, “Conceptualizing Power in Organizations.” *Research in the Sociology of Organizations* 34.
- Warhurst, Chris & Dennis Nickson 2007, “Employee Experience of Aesthetic Labour in Retail and Hospitality.” *Work Employment and Society* 21(1).

作者单位:中央财经大学社会与心理学院
责任编辑:杨典