

新型劳动时间控制与虚假自由^{*}

——外卖骑手的劳动过程研究

李胜蓝 江立华

提要:本文是对外卖行业中骑手的劳动过程所进行的一项田野研究。与传统的工厂劳动时间不同,外卖平台依据行业特性设置了新的时间规则,建构了新型劳动时间控制模式。平台通过为劳动者营造灵活的工作时间和宽松的工作场域吸引向往自由的劳动者加入,但却在技术手段的辅助下,以时间为单位和节点,对骑手的劳动过程实施了严密而细致的记录和监控,形成平台和消费者等多元的控制主体。同时,平台通过抢单和等单的工作机制控制骑手潜在的经验、思想和感受,塑造“准时”“快速”的劳动时间感,引导骑手甘愿成为“全天候工人”,并在劳动时间内主动地工作。最终,骑手在追求自由的过程中被平台束缚,无奈而主动地配合到时间控制中,平台则以自由之名获得并掩饰了利润。

关键词:劳动时间 自由 骑手 劳动过程

近年来,通过互联网技术发展起来的平台经济成为新兴产业组织形态。随着平台经济的兴起和发展,大量新兴职业诞生,骑手这一依附于平台的劳动者群体规模日趋庞大,逐渐进入社会学的研究视野。

一、问题的提出与文献回顾

(一)问题的提出

随着以互联网为基础的各种新技术手段不断出现,新的工作模式运营而生,传统工厂体制的生产模式被不断解构,拓展出诸如平台经济等多种新的模式。与传统生产模式相比,新的生产模式在“空间”和

^{*} 本文系研究阐释党的十九大精神国家社会科学基金专项课题“新型城镇化背景下加快农业转移人口市民化研究”(18VSI065)的阶段性成果。感谢匿名评审专家对本文提出的宝贵意见。本文曾在中国社会学会2018年学术年会“产业与劳动研究”分论坛上宣读,感谢与会专家的点评。文责自负。

“时间”两个维度都呈现出新的特征。从空间维度来说,平台经济的弱空间依赖性,使工人的工作场景不再仅仅局限于传统的“工厂体制”,而是摆脱了工厂物理空间的束缚,进入到一个相对自由的环境之中。从时间的维度来看,依附于平台的劳动者们不用严格遵守传统“朝九晚五”的上班打卡制度,可以自主选择工作时段,似乎在劳动时间的安排上享有了较之于传统工人更多的自由。这样的工作特点吸引了个体化社会中不愿受别人管束、渴望自主决定生活方式的年轻工人。而现实情况却是骑手为赶时间送餐而遭遇事故、骑手送餐不准时遭辱骂之类的事件不时见诸新闻报道,引起社会热议。这种看似能自由掌握工作时间的劳动为何不能达到实际效果,反而加剧了工作的时间紧迫感,招致了更大的工作压力和更高的工作强度呢?对这一问题的回答或许正是我们探索新的劳动时间特质并进一步追问新技术背景下的劳动时间控制手段与工人劳动自主性的突破口。

(二)劳动时间研究的历史线索

在前工业化时代,人们大多从事农业劳动,劳动时间在很大程度上依赖于自然时间。劳动时间是顺应生产需要,遵循自然规律后的产物,较少涉及时间的社会含义。随着工业化时代的到来和钟表的发明应用,时间安排逐渐被理性化的劳动时间制度所取代,劳动者则逐渐被规训于标准化的时间结构之中(Thompson,1976)。

在《资本论》中,马克思首先展开了对工业化劳动时间的分析。他认为“时间的原子就是利润的要素”,工人劳动的计量方式与时间是息息相关的。作为劳动过程理论的开创者,马克思将“劳动时间”看作揭示资本家剥削工人剩余价值的一个十分重要的元素。时间权力的争夺是影射劳资双方斗争的一个重要场域(郑作彧,2018:134),无论是对工业社会产业工人的研究,抑或是对以服务和信息为核心生产要素的后工业社会劳动者的研究,“劳动时间”都是劳工社会学者回避不了的话题。在劳动过程的理论话语体系下,依据资本主义发展阶段的时间序列,劳资双方关于劳动时间权力的争夺分别围绕着劳动时间的量、劳动时间的质及劳动时间的灵活性来进行。

在资本主义早期的自由竞争资本主义阶段,作为绝对剩余价值获取的源泉,标准工业化时间结构下的工作日长度历来就是资方控制和工人抗争的焦点。为保证尽可能地延长工人的劳动时长,以增加劳动

的外延量,资本家寄希望于无限度地延长劳动日,并企图“零敲碎打地偷窃”工人的吃饭时间和休息时间(马克思,2004:297)。为保证昼夜不停地榨取剩余价值,资本家开发出日工和夜工的换班制度,其结果是工人异化为人格化的劳动时间,“一切个人之间的区别都化成‘全时工’和‘半日工’的区别了”(马克思,2004:281)。这些贪婪的做法让工人不堪重负,阶级矛盾不断激化,以英国为首的欧美国家爆发了大大小小的限制工作时间的罢工运动,工人们为争取缩短工作日而不断努力(Brody,1989),国家也为寻求确定工作时间的固定时长在两大阶级之间进行调和,以法律规范的形式将工作日的长度限制在一定的范围之内。于是,在19世纪30年代前后,工作日的长度开始呈现下降趋势。

进入垄断资本主义阶段后,关于劳动时间量的争夺逐渐趋于稳定。1919年,世界劳工组织通过第一号条约,将工业领域的劳动时间限制为天工作时长不超过8小时,周工作时长不超过40小时。资本家对缩短劳动时长的默许,不仅以先进生产力提升了劳动效率、增加了相对剩余价值为基础,还因为科学的管理方式提升了劳动的内含量,劳动时间的质的意义被凸显。资本主义劳动过程理论的复兴者布雷弗曼在《劳动与垄断资本》一书中对此进行了详尽的分析,即出劳动过程以时间为节点进行了细分,单位时间内快节奏、高强度的标准化生产为资本创造了剩余价值,而工人则被迫提升了单位时间内的劳动强度和紧张程度(布雷弗曼,1979:42-54),劳动过程实现了“概念”与“执行”的分离。与布雷弗曼的工人被迫提升劳动时间质的含义观点不一致的是,布若威在对同一时期工人的主体性意识的研究中发现,工人将劳动力转化为劳动的过程中体现出主动合作意愿。他认为工人为了取得“赶工游戏”的胜利会自愿提升劳动强度,并通过维持与车间检验员、工头等角色之间的关系,为自己争取劳动时间、提升劳动效率,以促成超额(布若威,2008:63-99)。

20世纪70年代开始,发达资本主义国家步入后工业社会(贝尔,2018:115-134),消费者参与到劳动过程中。泰勒制的劳动分工和严格的管理控制被解除,转而赋予工人高度自主的控制权,以使得他们能灵活应对劳动过程中的各种不确定状况和顾客动态而多样化的消费需求,“概念”和“执行”在一定程度上重新得到了统一,这在诸如服务、创意和时尚行业等表现明显。在服务业中,顾客需要是劳动的核心,在何明洁(2009)对和记酒楼的研究中,资方为回应顾客需求,分化出“大

姐”与“小妹”两种不同的性别消费。同时,服务行业的劳动者能够依靠自主性对资方实施反控制,因为在“劳动者—资方—顾客”的三元关系框架下,消费者与资本合谋又分离的特点为劳动者的个人自主提供了空间(李晓菁、刘爱玉,2017)。虽然这种统一在一定程度上体现了工人劳动过程控制权的回归,但这并不意味着资方放弃了劳动时间的控制权,相反资方依旧通过各种方式不断向劳动者施压,以保证自身的时间权力。如在家政服务业中,资方通过时间管理对劳动者进行规训,控制劳动者的时间,以夺取劳动过程的主导权(苏熠慧,2011);又如在互联网行业中,资方以项目的形式规定了劳动任务及完成时间,而项目设定本身就蕴含了巨大的时间压力(梁萌,2016)。我们可以看到,关键的时间权力依旧掌握在资方手中,同时,劳动时间在质的方面初现了对工人自主性进行强调的端倪。

随着生产力的进一步发展和技术的更新,电子设备的应用使远程办公成为可能,时间和空间的不断去同步化带来了广泛的社会转变(Glennie & Thrift,1996),传统的标准化工业时间呈现出多样化、分散化和个人化的倾向(森冈孝二,2019:20-30),弹性工作时间等新型劳动时间制度开始出现(Steward,2000),新型劳动时间所体现出的共同特征即工人能自行掌控工作时间(Rosenblat & Stark,2016),于工人而言,劳动时间的灵活性明显增强。劳动时间灵活性的出现,更好地适应了个体化时代劳动者自主意识增强带来的对追逐劳动时间自由的强烈诉求。随着互联网技术的发展,平台劳动逐渐进入人们的视野。灵活的劳动时间在平台劳动中被广泛运用并引发了研究者的讨论,它驱逐了传统劳动的枯燥和不自由,同时也增加了劳动强度和劳动过程中的不安全性因素,而低微的收入也大大降低了灵活性所带来的优势(Russell et al.,2009;Atkinson & Hall,2011;Wood et al.,2018;Flanagan,2019)。所以,享有劳动时间的灵活与提升劳动时间量、质的内涵之间并不是二元对立的关系,赋予劳动者以工作时间的灵活并不意味着资本主动出让了劳动时间的控制权,相反,资本以赋予劳动者工作时间灵活性的方式换取了劳动者的“甘愿”。但是,甘愿不等于满意,灵活也并不意味着自由。

回顾已有劳动过程理论对于劳动时间问题的研究,其研究因循时代变迁轨迹大致体现出了三个方面的转向。一是从对劳动时间量的研究转向对劳动时间质的研究,再转向对劳动时间灵活性也即劳动时间

自主支配权的研究。在早期的自由竞争资本主义阶段,劳资双方的争夺是围绕着劳动时间的量进行的;在垄断资本主义时期,关注目光则聚焦到以劳动强度为代表的劳动时间的质;在后工业社会当中,则转向了对工人自主性的强调。二是从忽视劳动者主观意识转向引入劳动者主体意识。三是从劳资双方二元视角转向劳方、资方和消费者三元视角。通过梳理劳动时间的历史线索,在这三个转向中我们可以发现,随着劳资双方控制与抗争的持续,劳动时间的争夺面向被不断拓展。同时,在不同的历史时期下,虽然劳动者在不断地进行着抗争,但劳动时间总是作为配合资方进行劳动控制的角色而出现,不管是延长劳动时间、提升劳动强度,抑或是服务业中为满足顾客消费需求而使劳动时间逐渐灵活化,其目的都是资方以掌控劳动时间权力的方式从劳动者处获取利润。

诚然,这些研究为我们理解劳动时间及其变迁提供了很好的基础,但是,在平台经济条件下,突破了传统的工业化标准劳动时间的新型劳动时间制度所呈现出的灵活性到底意味着什么?已有研究虽然对新兴劳动时间的灵活性特征予以关注,但都只是围绕劳动时间的灵活性进行了浅尝辄止式的利弊分析,而没有进一步挖掘灵活性背后的新型劳动时间控制方式所体现出的资方意识形态,以及劳动者面对变化的态度和采取的行动,因此也难以回答在有消费者广泛参与的平台经济中,劳资双方在劳动时间控制与反控制过程中所反映的自主性与自由权问题。要回答这一问题,只有将劳动者带回分析的中心(Burawoy, 1985: 5-12),对平台经济下的新型劳动时间制度及工人的劳动过程展开深入的研究,以解释劳动者所获得的劳动时间“自由”的性质,阐明自由选择工作时间与受控闲暇之间的矛盾。

二、研究方法及田野介绍

(一)研究方法及资料来源

本研究是一个基于个案的田野调查。通过对A外卖平台旗下的一个专送站点——E站点的调查,把研究问题放置在时空背景中进行考察。具体调查方法以访谈法为主,这一方面是由于研究内容涉及主观情感认知和具体的劳动过程,采用质性研究方法易于获得深入、细致的材料;另一方面则与研究对象分布相对分散、小众的特点有关,采用

个案访谈的方式相对灵活。考虑到受访者的理解、配合程度的差异性,笔者在与访谈对象的交流过程中主要采用半结构式访谈。访谈内容既包含需受访者回答的关键问题,也包括受访者自由阐述的开放式问题,还包括部分依访谈对象特性而增加的问题,如一些依访谈进展判断出的具有深挖价值的问题。同时,我们也对站点的劳动秩序与运作方式进行了考察。调查遵循三个基本原则。首先,要拓宽理解“社会”的眼界,从骑手的工作和生活细节入手,自下而上地洞悉站点日常的管理和运行,以见微知著的方式去探寻外卖平台劳动的整体特征。其次,注重骑手的自我讲述,挖掘隐藏在时间“褶皱”之中的关键信息,它们通常能够反映出“具体而微”的劳动关系与权力结构。最后,通过“扎根理论”的方式来建构“虚假自由”的命题,以此推动理论的丰富与更新。

笔者于2017年10-12月、2018年3月和2019年10月先后三次进入E站点展开调查。由于我们的研究主题是解释平台经济中劳动者所获得的劳动时间“自由”的性质,所以需要从平台的管理规则和骑手对规则的理解和执行等方面来进行特征上的归纳。各个站点在劳动时间秩序上是同质的,因此,任选一个站点进行观察就能窥见该区域整个外卖行业的时间秩序。同时,E站点具有一定的典型性,它位于某中部省会城市的中心商圈,所在J街道是W市外卖配送行业的发展源头。自A平台2014年入驻W市以来,E站点就一路见证了A平台在W市的发展历程,外卖需求量大,骑手数量较多。因此,选择该站点作为田野观察点,能够较为历史而全面地反映该行业的劳动特性。

在田野观察期间,笔者依据婚姻状况、入行时长、工作经历、文化程度等特征,从中筛选出12位骑手和2位专送站长进行深度访谈,以尽可能涵盖更多具有异质性特征的研究对象。同时,笔者也对其中的5位骑手进行了多次回访。

在论文写作过程中,为解决缺少大规模定量调查可能导致的资料分析不到位问题,对其中部分内容会以一些已有的大型调查数据为参考,并进行二次分析。

(二)E 站点及其劳动管理体制

外卖平台管理骑手的方式有线上和线下两种模式,线上管理主要表现为设置各种劳动规则来约束或激励骑手,线下管理采用站点管理制度,即在一定的区域范围内设置配送站点对骑手进行管理。在W市的

外卖行业中存在两种基本的劳动秩序,一是专送,二是众包。两者的区别主要在于骑手与站点之间的关系紧密程度,专送站点对骑手进行直接管理,相应的内容包括每日晨会、硬性的上班时间段、事故或异常情况处理、制定订单单价等;众包骑手只需下载 APP 完成注册即可加入,不直接对众包站点负责,众包站点对骑手实施间接管理,其职责是分析区域内的骑手跑单数据,并依据数据适时调整 APP 内的劳动规则,如订单单价、配送时长、奖励和惩罚机制等。

与专送相比,众包骑手不直接接受站点管理,劳动自由程度更高。但在劳动时间上,专送与众包的自由程度差异并不明显,因为平台为保证用餐高峰期的足够运力,在线推出了各种限制活动,使得众包的劳动时间与专送趋于一致(如骑手不在规定时间上线则会被罚款或扣除奖金)。同时,专送制度在外卖行业的组织生态和利益链条上比众包更为复杂。因此,为了更全面地呈现外卖行业的劳动时间制度,本文选择专送劳动秩序展开讨论。

为了降低管理成本,A 平台通过渠道部将配送业务承包给代理商。代理商招聘站长下派到各专送站点,亲自管理各站点的日常运行,是一种趋向于扁平化的管理架构。E 站点就是 A 平台旗下一家 2014 年成立于 W 市某中心商圈的外卖专送站点。在人员构成方面,该站点组织架构比较简单,设站长、后台调度员、骑手分队队长、普通骑手四个岗位。其中,站长 1 名,后台调度员 2 名,站长对骑手进行管理,调度员主要负责在爆单或其他异常情况下调整各骑手手上的订单,使整个配送有序进行。骑手们被分配为 6 个小分队,每个小分队各设小队长一名。^① 90% 左右的骑手是来自 H 省农村的 20-35 岁年轻男性,文化程度多为初中或高中。在招募制度上,E 站点采用网络、老手推荐、借助平台发布的广告等渠道进行招聘。招募的流程十分简单,只需对骑手进行一轮简单的面试即可。同时,招募门槛较低,只要应聘者同时满足身体健康、会骑电动车和会使用手机导航软件等三个条件,一般不会遭到拒绝。在员工培训方面,骑手被聘用后只需在 APP 上进行简单的培训即可上岗,培训内容包括 APP 的操作方式、劳动流程以及基本配送礼仪等。在派单模式上,E 站点在 2017 年 10 月以前一直采用人工派

^① 在 2017 年,E 站点旗下的骑手约 100 名。在 2017-2019 年期间,平台依据市场需要不断对站点规模、服务范围进行调整,到 2019 年,E 站点旗下的骑手缩减到 40 位左右。

单,后来平台为节省人力成本,要求下设站点均改为计算机系统派单的模式,但由于系统派单不够人性化带来了很多问题,站点就采用了系统派单为主、人工调度为辅的派单模式。在工资制度上,骑手的薪资采用的是计件工资制,所有的骑手均没有底薪,工资由派送订单的数量、问题订单的罚款及各种奖励三部分构成。E站点的订单配送单价是6元钱,^①遭遇一个差评扣20元,一个投诉扣50元,奖励的多少则依据市场的变动及骑手等级高低等综合因素来共同决定。

三、劳动时间秩序与骑手的劳动选择

(一) 外卖行业的劳动时间秩序

为了更有效地实现对众多代理商、站点以及数百万计骑手的管理,计算机技术辅助下的数据考核是行之有效的管理模式。在A平台的组织架构中,围绕KPI指标形成的绩效考核构成了整个管理体系的核心内容,依据代理商和站点职责的不同,平台设置了不同的并随时调整的KPI指标。依据平台制定的规则,在劳动时间秩序上,E站点采取了强制与弹性相结合的工作时间制度,将营业时间分成了高峰时间段和其他普通时间段。高峰时间段是必须按时出勤的时间段,午高峰是上午十点至下午两点,晚高峰是下午五点至晚上八点。同时,站点面向顾客全天接单,高峰时间段以外的时间均为灵活的弹性工作时间,骑手可按照个体意愿自主地选择休息或继续送餐。从理论上讲,只要愿意工作,一天中的二十四个小时均可以处于工作状态。E站点的骑手每月可休息四天,如有特殊情况需至少提前一天请假,请假程序并不复杂,只需跟站长请示并获得同意即可。但是,若遇到下雨天或人手不够而导致的爆单情况,处于休息中的骑手也会被临时要求加班。

基于行业的特殊性,时间的及时性是外卖平台打造高品质服务的重要依据(孙萍,2019)。为了提升顾客的消费体验,外卖行业对“准时”“快速”的要求达到了十分严苛的地步,骑手劳动过程中的时间计算方式均是以分钟为单位来进行的。同时,平台还在不断提速,E站点

^① E站点的订单单价也是变动的,具体由代理商和站长来调整。2017年时,E站点的订单单价为6元/单,但经过几次调整后已下降至2019年的5.4元/单。

的订单基础配送时长已由最开始的45分钟缩短到了现在的30分钟。A平台为了确保准时率,利用专送的组织结构对准时压力进行层层传导,即通过考核KPI的方式对代理商和站长进行准时率督促,代理商和站长再将准时的压力传递给骑手。为保障骑手能够准时而快速地送达订单,站点都会采取罚款或限制骑手接单数量的方式来惩罚超时者。以E站点为例,依据订单超时时长的不同,站长会对骑手施以每单1到3元的罚款,若某位骑手在一周内超时订单过多,站长则会通过后台订单调度的方式人为减少该骑手的订单分配量。此外,订单超时很大程度上增加了顾客差评和投诉的可能性,于骑手而言,差评和投诉的罚款金额是一笔不小的经济损失。因此,在多重超时惩罚机制的巨大压力下,为了尽可能减少损失,骑手只能尽力保证高的订单准时率。

(二)之所以成为骑手——基于“自由”意义的劳动选择

依据饿了么发布的《2018 外卖骑手群体洞察报告》,骑手的平均年龄为29岁,“85后”和“95后”是骑手的主力军,他们中的77%来自农村。从这些特征来看,他们中的绝大多数隶属于新生代农民工群体,随着近年来外卖行业的迅猛发展,越来越多的青年农民工加入到骑手的行列。为什么外卖行业能吸引这么多新生代工人的加入呢?我们应该从他们的群体特征和外卖送餐业的行业特性中来寻找答案。

新生代群体在职业选择、生活方式、价值观念、情感归属等方面具有明显不同于老一代的特征。他们在现代性的个体主义影响下进行着劳动的自我选择,在“为自己而活”的价值观的主导下,追逐个体自由的意愿十分明确(贝克、贝克-格恩斯海姆,2011:3-23),表现出强烈的个体权利意识。平台经济的出现似乎为这样的自我追寻提供了契机,其行业特性正好满足了一心追求自由的新生代劳动者的需求。以外卖平台为例,骑手之所以选择成为骑手,与外卖平台在招募骑手时所宣扬的“工作自由”和“月入过万”的口号关系甚密。美团、饿了么等平台发布的骑手就业报告中显示,收入和自由的劳动时间是吸引骑手加入该行业的最重要原因。^① 饿了么最新发布的《2020 蓝骑士调研报告

^① 数据来源于饿了么蜂鸟配送,2019,《2018 骑手群体洞察报告》,搜狐网(https://www.sohu.com/a/285591384_170557)和美团,2019,《2018 外卖骑手就业报告》,搜狐网(https://www.sohu.com/a/299679204_99900352)。

告》显示,逾80%的此前从事工人、公司职员、个体户等职业的劳动者转行送外卖是为该行业自由的工作时间所吸引。的确,相较于传统的工厂劳作,外卖行业确实具有这两个明显的优势。其一,骑手的工作时间比较灵活。不同于工厂中定时上下班的劳动制度对工人的束缚,外卖行业的劳动时间相对灵活,骑手具有一定的自由掌控劳动时间的权力。其二,相比于其能进入的其他行业而言,送外卖所获得的收入较高。外卖行业的工资以跑单收入为主,遵循着多劳多得的计件工资制度,因跑单时间不受限,一天中的24小时都可以加入劳动,在骑手自由自愿的前提下,只要付出劳动时间,收入还是可观的。骑手大多是20-40岁的青壮年,有调查显示,平台骑手的平均年龄为30岁(郑广怀等,2020)。这个年龄阶段的群体或多或少地要面临成家或养家的压力,还有部分骑手身负贷款,需要面临每月还贷的压力,一份收入较高的工作对他们而言十分重要。加之外卖行业的工资基本无拖欠,完成一笔订单的配送就能即时地获得报酬,因此正好与该群体的需求相契合。其实,外卖行业这两方面的优势分别指涉的是劳动者两个核心权益的自由:一是劳动过程中工作时间上的自由,二是为了完成劳动力再生产的财务自由,即在尽可能拥有灵活工作时间的同时,还有一笔让劳动者满意的工资收入。工作时间相对灵活而又能拿到较高工资的外卖行业恰好符合他们追逐个性化的生活逻辑,因此成为他们职业选择的优先项。

四、自由表象下的新型时间控制

在机器大生产时代,科学管理以时间控制和动作控制严密地控制着工人的劳动过程,工人被束缚在以分工和专业化为基础的流水生产线上。在平台经济中,工作环境不拘泥于传统的工厂物理空间,劳动者逃离了流水线上的狭小操作空间及工头们无时无刻不在的监视。正如平台在招募骑手时所宣传的那样,劳动时间的“自由”是外卖送餐业区别于传统行业的最明显特征,也是骑手选择外卖行业的初衷。然而,这并不意味着劳动者拥有了工作上的真正自由,而只是平台在“责任自治”的框架下采取的一种貌似自由的新型劳动时间控制策略。在新技术的辅助下,骑手的劳动处于更为严密而精细的监控体系之中。新型时间控制的“新”不仅表现为控制技术手段的新,还在于通过监控主体

的增加、时间观念的内化以及等单工作机制的设置,作为资方的平台顺利制造出了骑手所渴求的“自由”表象,进一步加深了劳动者对平台的从属程度。

(一)电子全景监控与劳动过程调整

数字技术是平台商业模式出现的关键先决条件(Rahman & Thelen, 2019)。区别于福柯的圆形全景监控(Foucault, 1977: 90 - 112),外卖行业的监控是一种典型的“电子全景监控”,数据和算法构建了参与者的行动规则和互动条款。通过线上虚拟平台,一种新的管理模式诞生了。这种管理模式重构了监控的方式,使得脱离了传统工厂空间的外卖行业劳动者处于更为严密而精细的监控体系之下。

在大街小巷穿梭着的骑手,凭借APP与后台连通,只要骑手一上线,其工作状态就完全被后台掌握,后台以时间为单位和节点,准确而精细地记录和反映着骑手的整个劳动过程。通过对骑手配送过程即时信息的掌握,站长及调度员就能轻松地掌握每份外卖订单的状态以及骑手的劳动状态,若遭遇混乱或遇到问题订单,调度员便能在第一时间做出反应,对骑手的劳动过程进行调整。对于平台而言,借助技术手段是为了促使外卖行业的工作流程从“非标准化”阶段逐渐过渡到“标准化”阶段。然而,基于数字技术的虚拟平台产生的信息和权力不对称正是资本对工人进行结构控制的基础(Chen, 2018)。在数字技术和互联网的帮助下,以时间消灭和征服空间在外卖行业已经成为一种事实,劳资双方之间形成的巨大数字鸿沟,进一步扩展了双方的不平等。相比工厂生产中的人力监控,电子全景监控使骑手的劳动过程以时间为节点和单位的记录更显严密而细致,这种全方位的监控不仅即时性地把握住了的骑手劳动时间、劳动量、劳动内容,而且在KPI的考核压力下,为了避免超时、差评和超出顾客期望值等现象发生,站长及调度员对骑手的劳动过程进行实时调节,以收回劳动过程的控制权。与传统的工厂劳动相比,外卖骑手的工作场景虽然脱离了固定物理场所的限制,但是平台以技术手段实现了时间对空间的征服。相较于时间,空间对资本的重要性已经大大降低了,监控不用依赖于物理空间即可实现。骑手逃离了工头监视的目光,却并未逃离资本对其劳动过程的监视和控制。这种技术手段下的监视不仅是即时的,且能依据资本的意愿,随时对骑手的劳动过程进行调整。

(二) 监控主体的扩大

数据实时监控和记录为消费者加入监控队伍提供了可能。与传统的工厂劳作不同,作为服务行业,推崇顾客至上的外卖平台总会忍不住猜想和尽力去满足顾客的需求,以便为其提供更好的消费体验。除了尽可能准时而快速地送达订单以外,使骑手劳动过程透明化可以使订单的配送变成一项可预期的服务,并有效地增强消费者对订单的掌控感。于是,平台主动将订单的实时动态通过点单 APP 分享给顾客,以便顾客能清晰地掌握骑手的实时动向。这种方式无疑加重了骑手的劳动压力,在任何一个节点,劳动过程的稍许拖延都有可能遭到来自心急顾客的催促,甚至是差评和投诉。我们可以看到,在新技术的辅助作用下,伴随着监视主体的增加,劳动控制的范围扩展了。平台以赋予顾客更好的消费体验的名义,使消费者也加入到争夺骑手劳动过程控制权的队伍当中,催促骑手以最快的时间完成订单的配送。对于骑手而言,相较于平台的数据监控,消费者的人为监控才是最要紧的,因为消费者手握评价骑手服务质量的权力,一个差评就能造成骑手利益的损失。工业时代的劳动者在共同的时空中劳动,是社会事件的亲历者和在场者,劳资双方的共同“在场”使矛盾能够真切地显现出来。而外卖行业中共同劳动场所的消失在一定程度上隐匿了资方与劳动者之间的矛盾,因消费者的加入引发的服务与被服务的关系中所产生的消费者与劳动者之间的纠纷,使得二者之间的矛盾浮出水面,并进一步掩盖了真实的劳资矛盾。对于消费者而言,点餐平台作为隐形的雇主是看不见摸不着的,为自己提供直接服务的是骑手。平台将骑手推出去直面消费者,在消费者与顾客发生冲突时,竭力扮演“和事佬”的角色,维护消费者的权益以博得他们的好感,拉拢消费者与平台形成统一战线,弱化平台与消费者之间潜在的矛盾,而骑手则在三方关系中处于绝对弱势的地位。

通过深入了解发现,平台以压榨骑手的方式来竭力拉拢消费者的行为甚至是带着欺骗性质的。笔者曾尝试在 A 平台的 APP 上点餐,观察到一个颇有意思的细节:APP 设置了一个“预计送达时间”,消费者通过外卖 APP 点单时,平台会在综合考量距离远近等因素后显示出预计送达时间,但这个预计送达时间背后大有文章,它是平台在骑手的劳动过程中设置的“陷阱”。

你点单的时候,它给你的那个预计送达时间和我们这个 APP 显示的时间是不一样的。假如你们显示 30 分钟送达,可能我们这里就会显示 36 分钟,这中间会有 6 分钟的差距。^① 系统这样做就是想让消费者以为可以在尽可能短的时间内收到外卖。但是这 6 分钟的时间差就让很多顾客以为我们已经超时了,可能就给你一个差评,有的顾客脾气态度差的,就直接投诉骑手,所以唯一的解决办法就是跑快点,尽量以顾客那边显示的时间为准。(DKZ - 20180315)

就消费者而言,大多数人都是希望预计送达时间越短越好,可以说预计送达时间会直接影响其是否下单的决定,若预计送达时间过长,消费者则可能选择其他的就餐方式。因此,各大外卖平台都极力缩减送餐用时。A 平台于 2016 年 4 月上线了“准时达”业务,若外卖的实际送达时间超出了承诺时间,平台将会赔付给客户无门槛红包。这个红包的赔付最终会部分反映到站点 KPI 考核的罚款当中,站长为了保证优秀的 KPI 数据,就只有配合平台催促骑手准时送达。平台为了尽力满足消费者配送速度的要求而夸下海口,但承诺的执行者却是卖力奔跑在马路上的骑手。在巨大的时间压力下,劳动时间的质的内涵进一步得到了拓展。

(三)“时间竞赛”与内化的紧迫感

在传统工业化生产中,对于快速和准时时间观念的强调通常是外在的,例如工头的监视或者规章制度的限制。然而,在外卖行业中,平台通过设置抢单机制来塑造速度骑手,力图将快速与准时的时间观念深入骑手的个体时间意识,驱使他们对准时和快速送达产生认同,主动将自己锻造成“速度骑手”。

由于计算机系统缺乏人性化考量,派给骑手的某些订单因为路程较远、不顺路等因素,骑手难以将订单准时送达。这时候,骑手可以通过手机 APP 将该笔订单退回到系统,其他骑手可以根据自己的行程和时间安排进行抢单,一场关于时间的竞赛则由此开始。从在 APP 上发

^① 依据系统算法的条件设置,不同订单的时间差会有些许调整,并不统一为 6 分钟,也可能小于或大于 6 分钟。

现新订单,到经过简单操作以抢得订单,这短短的时间内,骑手们虽然并不处于同一物理空间,但彼此之间的一场关于外卖订单的抢夺却在同一个虚拟空间中,像一场没有硝烟的战争一样紧张地发生着。抢得一笔好的订单,就犹如取得了一次金钱上的巨大胜利,因此骑手总是不惜冒着发生交通事故的风险也要时刻关注手机 APP 传来的订单消息。

为什么骑手们甘冒风险也要主动加入这场时间竞赛呢?首先,在多劳多得的计件薪资制度下,跑单的数量直接影响了骑手的收入,若成为跑单量最大的“单王”,骑手还能获得站点的奖励,因此,多抢订单是一种权衡风险和收入之后的理性考量。其次,抢单行为也是团队氛围感染下的非理性行为。它考验的是骑手对时间的把控感,所谓“拼的就是手速”,成为“单王”是对个人能力的一种有效检验,能引发同行艳羡和佩服的目光。抢单行为激发了以“单王”为目标的骑手们的好胜心,促使他们主动增加自己的劳动强度。在这样你争我抢的热烈工作气氛中,团队的运行效率被大大提升,加速了整个劳动过程。外卖送餐行业虽然依托于新的技术,劳动的空间和时间秩序都发生了转变,但其实质仍旧是依托于大量劳力的劳动密集型产业。接(抢)单、到商家处取餐、送餐、点击“已送达”的整个劳动过程与工厂中枯燥的流水作业并无二致,抢单机制则在无形中赋予了无聊劳动中的“游戏”意义。布若威《制造同意》中的“赶工游戏”在这里得到了再一次呈现,你争我抢的游戏乐趣在一定程度上消解了高强度劳动的艰辛,使骑手忽略了劳动过程中的风险,塑造了骑手的集体无意识。在竞争激烈的工作氛围中,骑手变身为专注于抢单送单的高效送餐机器。

在整个外卖送餐行业,时间感体现得十分充分,准时和快速送达是金科玉律一般的行业要则,平台和管理者深知赢得了配送时间就赢得了消费者的口碑。因此,他们采取各种手段督促骑手提高配送效率,如以扣除薪资的手段来惩罚“超时者”。惩罚虽然是行之有效的措施,但是若能将时间观念内化进每位骑手的观念之中,形成思维定势,则会让他们主动加快配送步伐,使“准时送达”有了更多的保障。在抢单的工作机制中,平台貌似并没有发挥什么作用,时间竞赛只是劳动者的内部竞争。实际上,平台以极其巧妙的运作方式引得骑手们主动地加入竞争,以制造时间紧迫感,带动骑手积极、亢奋的工作情绪,进一步保证了订单配送的准时率,使得骑手内化了“准时”和“快速”的时间规则,资方对劳动者的劳动时间控制更为隐蔽。

(四)全天候劳动:工作与生活边界的模糊化

时间统治是资本逻辑精心运作的结果和产物。平台经济的一大典型特征即劳动者可自主掌控工作时间。与传统的工厂劳动时间相比,这样的劳动时间更具灵活性和弹性。E 站点的工作时间也有类似的安排,为配合顾客全天的点餐需求,站点在一天中的必要工作时间(顾客点餐高峰时间)以外设置了弹性的工作时间,骑手可在这段时间内依据自身意愿选择休息或继续跑单以赚取更多的收入。从这种弹性工作时间的设定中,我们发现了外卖送餐行业与其他弹性工作时间行业的共同点,即工作与生活的边界模糊化。按照时间结构的分类标准,工作时间—生活时间这一对本来互斥的范畴在弹性工作时间制度下呈现出模糊不清的态势。骑手工作时间和生活时间的界限变得模糊,工作与生活之间的互相渗透变得越来越彻底,工作的时候是工作时间,工作以外的时间既是生活时间,也可以是工作时间。因此,在看似自由的弹性时间模式下,超越工作时间和生活时间边界的“全天候工作”产生了。平台美其名曰为骑手们提供了更多的工作机会,其实质是对骑手工作以外时间的觊觎。

台湾学者侯岳宏(2010)曾提出“等待工作时所需的待命时间是否算工作时间”的问题。一般而言,这个问题在弹性劳动时间制度下讨论没有意义,因为弹性劳动时间制度下的工作具有明显的任务导向性,资方安排的任务十分明确且具备实施任务的条件。在外卖行业中,虽然骑手的劳动时间具有相当大的弹性,但该行业有自身的特殊性,低谷期的弹性时间段内的工作任务反而面临着极强的不确定性,这使得骑手会为此付出较多的时间成本,低谷期内的订单量大幅度减少,导致骑手等单的情况频频出现,在等单的过程中,大量时间被浪费。德国学者林德斯巴赫(Jürgen P. Rinderspacher)提出,在弹性化时间结构中,我们正面临着一个“三元时间的社会”,简单说来就是工作时间、生活时间及管理时间的管理,更好的时间管理可以有助于减少工作时间,从而延长生活时间(转引自郑作彧,2018:55-56)。我们可以看到,在外卖行业中,骑手的时间结构已经在“三元时间”之外分化出时间结构的“第四元”——等待工作的时间。配合着计件的工资制度,骑手的时间无限受困于弹性工作时段内的等单过程之中。

毫无疑问,外卖平台设置等单的工作机制,成功地将劳动力成本风险转嫁给骑手。外卖送餐行业的特殊性决定了在高峰时间段需要大量

的骑手加入劳动,而在低谷时间段内对劳动力的需求降低。E 站点的强制与弹性相结合的工作时间制度既保证了高峰时间段站点的足够运力,同时也保证了不浪费用餐低谷时期的劳动力成本。骑手则被资本招之即来,挥之即去,劳动时间无限延长,成为全天候工人。

五、受控的自由与有限的行动

在这种新劳动体制下,劳动者看似可以自由地安排工作时间,有更多闲暇时间以促进个人的自由发展,实质上,这种“自由”是受控的,灵活只是一种安慰。

(一)对时间控制的无奈

外卖送餐行业的劳动可以在一天内的各个时间段内随意分布,骑手在“是否加入劳动”以及“何时加入劳动”的问题上有了选择的自主权。选择的灵活性为骑手塑造了自由的体验,这对在个体化意识主导下渴望追逐自由的骑手无疑具有很强的吸引力。大量年轻工人纷纷“逃离”之前的行业,成为外卖小哥中的一员,正如访谈中问及一些外卖小哥“为何选择做外卖骑手”时,总能听到脱口而出的答案就是“自由”。对于这样一个积极追求为自己而活的群体而言,不再受制于工厂硬性的劳动时间安排、“自主”掌握选择工作时间的权利十分重要。只有这样,个性才能得到彰显,才能让他们感觉到辛勤劳动是为自己而不是为别人。

然而,看似自主的劳动选择却在平台劳动时间的条件控制下加深了骑手的劳动禁锢。作为一种消费经济,如何满足和刺激消费是资本实现自身价值增值的关键,资本的逐利逻辑凸显了消费在社会中的主导地位。平台为了给消费者提供满意的服务,设置了严苛的准时、快速时间要求,骑手常常不能不在安全风险与订单配送超时之间做出选择。同时,计件的工资制度安排使得骑手不得不主动延长工作时间,顺理成章地接受了全天候的劳动安排,甚至不分昼夜地劳动。劳动时间的选择自由沦为劳动者自我加码的工具。长时间的劳动和昼夜颠倒所带来的艰辛,以及被超时所支配的恐惧,常常掩盖了“自由”所带来的优势,骑手一旦进入到劳动当中,就立即被强烈的时间感所笼罩。毫不夸张

地说,个别骑手坦言自己甚至常在订单超时的午夜噩梦中惊醒。在严格的准时规则支配下,骑手在送餐过程中违反交通规则的现象十分常见。

干我们这一行的,闯红灯、逆行,这些都再正常不过了,手上的单子就要超时了,顾客已经等得不耐烦打电话催你了,你再不快点,直接给你个差评,超时要扣钱,差评要扣钱,这样跑一单下来还要倒贴,你说你还怎么可能在那等半天红灯?(JN-20180317)

面对强势的平台,骑手是没有什么谈判能力可言的。与传统的工厂劳动相比,平台劳工的“原子化”劳动大大降低了其组织能力,加之骑手劳动的技术含量较低,直接导致其在与管理方谈判时的能力减弱(蔡禾、史宇婷,2016;吴清军、李贞,2018;杨伟国、王琦,2018)。骑手们深知行业的劳动力卖方市场难以形成,其议价空间极其有限。同时,这种不在场的“原子化”劳动使骑手在个体化社会中愈加孤独,散落在不同空间中的“个体”难以形成统一的“团体”,势单力薄的骑手面对平台的规则、站长和消费者的监督,仿佛也只能拼命加速跑单才能证明自身的价值。这种对速度的崇拜导致骑手的生活节奏失控。面对资本的强势来袭,处于生计压力当中的他们只得无奈配合平台的时间控制,主动延长劳动时间并提升劳动强度。这种主动接近于葛兰西意义上的“甘愿”(Burawoy,2012),即骑手虽然在时间压力中觉察到了平台的控制,但在难以找到其他更优的替代性选择的情况下,只能无奈地服从平台的劳动时间安排。

(二)情感劳动实践

为了应对时间规训,骑手也会积极地采取情感劳动的实践策略,以获取消费者和管理者的理解。“情感劳动”是非物质生产行业中一种可供交换价值,资本借助一系列规则和技术来管理员工的心灵,实现了私人情感在服务行业的商业化利用(Hochschild,2012:89-136)。在外卖行业中,异化了的情感并非完全让渡给平台和管理层,骑手自主性的情感劳动还被用于对抗资本、争夺劳动时间控制权。

其一,联合顾客以弱化监控力度。消费者虽然配合平台参与了对骑手的监控,但骑手通过情感劳动实践能有效拉拢消费者配合自身规

避全景监控,以争取配送时间、完成自我赋权。即使是经验老到的骑手,也不可能保证每笔订单都按时送达,因为在送餐途中总会遇到各种各样的突发情况,如闯红灯被交警拦下、电动车爆胎、商家出餐太慢压缩了配送时间,等等。在劳动过程中,骑手可礼貌而诚恳地与消费者进行线上和线下的互动,与消费者建立联系,拉近与消费者的距离,以对抗平台规则,缓解“准时送达”要求下的巨大时间压力。

一旦发觉自己这一单不能按时送到了,可以先给顾客打个电话,解释一下为什么没有给他按时送达,沟通的时候态度好一点,尽量争取他们的理解嘛,一般来说,如果没有特殊情况,都会理解的,毕竟他们也知道,做我们这一行的不容易。(CT-20171216)

其二,与站长“共谋”以减轻处罚。与传统服务行业的劳、资、客三元关系不同,外卖行业的三大主体之外有一个发挥作用的中间力量——代理商。站长作为各大站点的代理商发言人调节着传统的劳资客三方关系,使外卖行业场域中的关系流动更显微妙和复杂。骑手在与站长的长期博弈过程中发现,作为平台管理层的代言人,站长虽然有义务配合平台对骑手实施监管和督促,但一味严厉的管理容易引发骑手的集体不满甚至离职,这并非维持团队长久良性运行的最佳手段,站长的管理必须兼顾专制与柔性。因此,在平台的正式管理制度下采取一些非正式行为以增强管理和执行的灵活性十分必要,这能有效保障站长在团队中的威望,获得骑手的信任,站长可能会对骑手在平台监管盲区的违规操作采取选择性忽视,以提升其劳动过程的自主性,或在骑手遭遇非自身原因引发的超时等恶意投诉时出面向平台客服进行申诉,等等。利益互惠是拉拢站长参与共谋的根本动力,骑手在日常的劳动中要服从站长的管理,并依托情感劳动主动与站长“搞好关系”。

(三)高频流动形成不稳定的劳动关系

劳动关系的核心在于利益协调,外卖行业灵活而弹性的劳动特质能吸引热衷自由的年轻工人加入,但同时整个行业也因骑手的频繁离职而呈现强流动性特征。调查显示,骑手从业时间平均只有1年,且有24.7%的骑手至少曾离开过本行业1次(郑广怀等,2020)。对骑手而言,长时间的高强度和高风险劳动、不稳定的就业状态、狭窄的晋升空

间、明显区别于稳定工人的福利和保障等原因导致了他们对职业的低认同(赵秀丽、杨志,2018)。作为不稳定劳动者的骑手,在劳资关系中明显处于结构性的劣势地位,没有自己的职业组织和工会组织,隐忍或离职是他们反抗平台控制的唯一方式。笔者在访谈一位彭姓站长时得知,A平台于每年冬天都会针对W市的专送站点设置额外的人员储备任务,以填补春节后大批骑手离职的岗位空缺。

骑手频繁流动背后反映了外卖行业劳动关系的不稳定,这种不稳定表现在劳资双方共同默许了随时进入和退出行业的可能。平台经济的就业模式与工业经济的雇佣关系不同,骑手中有近一半的人没有签订劳动合同(郑广怀等,2020)。以马克思的劳资关系理论来理解这种不稳定状态可以发现,对劳动者而言,平台利用先进的计算机技术提升了相对剩余价值,同时也加深了劳动者对平台的实际从属,劳资关系遭到“结构性撕裂”(周绍东、武天森,2020;周新军,2001)。他们看起来是自愿加入劳动和选择劳动时间的,却要在生存和发展的压力下不得不主动延长劳动时间并提升劳动强度,这种“自愿”饱含着无奈。这种压力和无奈一旦超出骑手可承受的限度,就容易引发离职,造成行业内劳动力的高频流动。就资方而言,平台虽然主观上希望拥有固定的劳动群体,但这势必需要付出更多的成本来保障骑手的基本权益,甚至是以缩短劳动时间和降低劳动强度的形式来支撑他们完成个人和家庭的再生产并拥有稳定的生活节奏,而这显然不符合资本逐利的逻辑。同时,进入和退出行业的低门槛机制发挥着“安全阀”的功能,使劳动者的不满可部分以离职的方式得到宣泄,在一定程度上降低了剧烈劳资冲突发生的可能。此外,针对平台劳工的相关法律和保障机制的不健全为平台提供了避责的外部条件,更加剧了整个行业的流动。

六、结论与讨论

针对劳动时间控制权,资劳双方展开了旷日持久的争论。从双方争论和关注的焦点来看,在马克思生活的自由竞争资本主义时期,是关于劳动时间的量;在布雷弗曼所在的垄断资本主义时期,是被剥夺了技术的手艺人的失落与无奈,以及在泰勒制的安排下被迫提升劳动强度等与时间的质相关的话题;而同样的话题在布若威那那里,则在工人的主

体性同意中给出了答案。穿越浩瀚的时空,马克思所生活的竞争资本主义时代及布雷弗曼、布若威所谈论的垄断资本主义时代已经离我们远去,依托平台发展起来的新兴经济是我们探析劳动时间政治的一个现实透镜,我们不禁要思考当下社会中的劳动时间结构发生了何种变迁,这些变化如何形塑着劳动时间政治?

在劳动时间控制权方面,劳动者的关注焦点由劳动时间的量、劳动时间的质扩展到了劳动时间的自由权力,他们希望能自由自在地掌控劳动时间,而不被别人所安排。在马克思那里,自由时间指涉的是人“可以自由支配”的“闲暇时间”,是“使个人得到充分发展的时间”(中共中央编译局,1980:221-226)。而骑手所拥有的劳动时间自由远非马克思意义上的自由时间,它只不过是一种选择上的自主,如果从这样的角度来审视自由,能不能拥有劳动时间之自由就在于选择主体与选择对象之间谁处于支配地位。显然,身处其中的骑手并不能掌控劳动时间的主导权,在平台的劳动时间规则安排下,骑手看似自由,实则处处受限,其选择是被迫而无奈的。弹性的劳动时间安排固然具有吸引力,但是享有了弹性时间的灵活带来的片面甚至是虚假自主,与劳动时间的真实自由背道而驰。骑手以为自己逃离了工厂的物理空间,并自主掌握了劳动时间的选择权,但是在技术的辅助作用下,骑手依旧处于严密的实时劳动监控之中,并随着消费者加入监控队伍而增加了劳动强度,提升了时间压力,进一步深化了时间的质的内涵。冒风险与时间赛跑换来的胜利者勋章,不过是资本操纵的劳动游戏。平台以零散的订单为利益诱饵吸引骑手主动延长工作时间并自然而然地接受全天候的劳动安排,在弹性时间制度安排下实现了劳动力成本的转嫁。在严密的监控体制及行业对快速准时的追求之下,在自主选择工作时间之外,骑手一旦进入劳动当中,就立即被强烈的时间感所笼罩。骑手的劳动选择看似自主实则迫于无奈,其结果是他们不得不佐以自我时间技术主动地辛勤劳动,利润在骑手的“自主选择”中得以巧妙掩饰。

骑手的主观诉求透露出他们寄希望于通过掌握工作时间主权来获得劳动自由的美好愿望,其背后映射的是该群体在崇尚自由的个体化社会中充分发挥自己的主体性和能动性,反思性地安排工作与生时间以完成自我实现的“生活政治”(吉登斯,1998:80-98)。然而,就当下的劳动环境来看,劳动时间不仅没有为工人所真正掌握,反而成为资

方加快获取和加深掩饰利润的重要源泉。这也许需要我们进一步探讨,平台经济下新的劳动模式需要呼唤什么样的劳动协调策略。

参考文献:

- 贝尔,丹尼尔,2018,《后工业社会的来临》,高钰、王宏周、魏章玲译,南昌:江西人民出版社。
- 贝克,乌尔里希、伊丽莎白·贝克-格恩斯海姆,2011,《个体化》,李荣山、范譞、张惠强译,北京:北京大学出版社。
- 布雷弗曼,哈里,1979,《劳动与垄断资本:二十世纪中劳动的退化》,方生、朱基俊、吴忆萱、陈卫和、张其骈译,北京:商务印书馆。
- 布若威,迈克尔,2008,《制造同意——垄断资本主义劳动过程的变迁》,李荣荣译,北京:商务印书馆。
- 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》,《西北师大学报(社会科学版)》第1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。
- 侯岳宏,2010,《日本工作时间与待命时间之认定的发展与启示》,《台北大学法学论丛》第75期。
- 吉登斯,安东尼,1998,《现代性与自我认同:现代晚期的自我与社会》,赵旭东、方文译,北京:生活·读书·新知三联书店。
- 李晓菁、刘爱玉,2017,《资本控制与个体自主——对国内空姐情感劳动的实证研究》,《妇女研究论丛》第5期。
- 梁萌,2016,《技术变迁视角下的劳动过程研究——以互联网虚拟团队为例》,《社会学研究》第2期。
- 马克思,卡尔,2004,《资本论》第一卷,中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局译,北京:人民出版社。
- 森冈孝二,2019,《过劳时代》,米彦军译,北京:新星出版社。
- 苏熠慧,2011,《控制与抵抗:雇主与家政工在家务劳动过程中的博弈》,《社会》第6期。
- 孙萍,2019,《“算法逻辑”下的数字劳动:一项对平台经济下外卖送餐员的研究》,《思想战线》第6期。
- 吴清军、李贞,2018,《分享经济下的劳动控制与工作自主性——关于网约车司机工作的混合研究》,《社会学研究》第4期。
- 杨伟国、王琦,2018,《数字平台工作参与群体:劳动供给及影响因素——基于U平台网约车司机的证据》,《人口研究》第4期。
- 赵秀丽、杨志,2018,《劳资关系新形态:弹性劳资关系网络的形成与变迁》,《经济学家》第11期。
- 郑广怀、刘杰、范长煜、郭之天、魏海涛、王鸥、徐晓攀、李胜蓝、朱苗、刘海娟、张心怡、幸萍楠,2020,《“平台工人”与“下载劳动”:武汉市快递员和送餐员的群体特征与劳动过程》,中国集刊网(<https://www.jikan.com.cn/infoDetail/article/30000002>)3月30日。
- 郑作彧,2018,《社会的时间:形成、变迁与问题》,北京:社会科学文献出版社。

- 中共中央编译局,1980,《马克思恩格斯全集》第46卷上,北京:人民出版社。
- 周绍东、武天森,2020,《个体自由与集体禁锢——网约车平台的劳资关系研究》,《人大政治经济学论坛》(<https://mp.weixin.qq.com/s/RLuX69nfTLLVpQxaEtqw>),7月25日。
- 周新军,2001,《马克思主义劳资关系理论与当代社会》,《经济评论》第5期。
- Atkinson, C. & L. Hall 2011, "Flexible Working and Happiness in the NHS." *Employee Relations* 33(2).
- Brody, D. 1989, "Time and Work During Early American Industrialism." *Labor History* 30(1).
- Burawoy, M. 1985, *The Politics of Production*. London: Verso.
- 2012, "Roots of Domination: Beyond Bourdieu and Gramsci." *Sociology* 46(2).
- Chen, J. Y. 2018, "Thrown Under the Bus and Outrunning It! The logic of Didi and Taxi Drivers' Labour and Activism in the on-Demand Economy." *New Media & Society* 20(8).
- Foucault, M. 1977, *Discipline and Punish: the Birth of the Prison*. Harmondsworth: Penguin.
- Flanagan, F. 2019, "Theorising the gig economy and home-based service work." *Journal of Industrial Relations* 61(1).
- Glennie, P. & N. Thrift 1996, "Reworking E. P. Thompson's 'Time, Work-Discipline and Industrial Capitalism'." *Time and Society* 5(3).
- Hochschild, A. R. 2012, *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Rahman, K. S. & K. Thelen 2019, "The Rise of the Platform Business Model and the Transformation of Twenty-First-Century Capitalism." *Politics & Society* 47(2).
- Rosenblat, A. & L. Stark 2016, "Algorithmic Labour and Information Asymmetries: a Case Study of Uber's Drivers." *International Journal of Communication* 10.
- Russell, H., P. J. O'Connell & F. McGinnity 2009, "The Impact of Flexible Working Arrangements on Work-life Conflict and Work Pressure in Ireland." *Gender, Work and Organization* 16(1).
- Steward, B. 2000, "Changing Times: The Meaning, Measurement and use of Time in Teleworking." *Time and Society* 9(1).
- Thompson, E. P. 1976, "Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism." *Past and Present* 38.
- Wood, A. J., M. Graham, V. Lehdonvirta et al. 2018, "Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy." *Work, Employment and Society* 33(1).

作者单位:华中师范大学社会学院
责任编辑:向静林