

数字劳动的不稳定化*

——互联网产业发展过程中不稳定工作的多元建构

梁 萌

提 要：在发展过程中，互联网产业工作呈现出不稳定化和多元差序的特征。通过对互联网企业用工模式的梳理与比较，本文围绕互联网企业组织边界和管理类型两条线索，根据不同岗位与核心业务关系的亲疏远近，总结出技术岗位的隐性劳务派遣、销售岗位的分销用工和辅助岗位的显性劳务派遣等多元用工模式。在不同用工模式下，劳动者子群体相互区隔。加之平台经济个体化、平台的非正规用工模式、互联网企业内部正规用工中的35岁优化定律，这种区隔持续地扩大和深化。这使得互联网产业的劳动者处于不稳定的焦虑意识之中。

关键词：劳务派遣 不稳定工作 平台劳动 互联网 数字劳动

一、问题的提出

近年来，互联网产业的发展及其对就业的影响愈来愈受到公众舆论的关注。从之前互联网工作的造富神话到“996”加班工作制和“35岁优化”^①，再到近来出现的“上岸”现象^②，即一定数量的互联网员工正在准备考公务员或研究生，这反映出互联网工作正在从过往青年才俊向往的“金饭碗”，逐步转变为“朝不保夕”的不稳定工作。由此可见，在仅仅十几年间，互联网工作发生了本质上的巨大变化。

* 本文是国家社会科学基金一般项目“互联网技术影响下的服务业用工模式研究”（项目编号：18BSH105；主持人：梁萌）的研究成果。

① 中国新闻周刊在2022年1月以“35岁危机背后”为题，财经杂志在2022年5月以“大厂中年人：流动、财富与梦想”为题，分别对互联网35岁现象进行了深度报道。请参见 <https://mp.weixin.qq.com/s/Jmo5GIwtklI12bydQLWS0w>；https://mp.weixin.qq.com/s/qaUTl8oM0Fl_g_R4Z2iBnQ，访问时间2023年12月5日。

② 三联生活周刊于2021年3月“围城内外：大厂青年的理想与现实”一文对此进行了深度报道，请参见 <https://mp.weixin.qq.com/s/tEHoqLFoD-g-Z5L9tB3G1Q>，访问时间2023年12月5日。

在针对这种变化的讨论中，已有研究在宏观维度上指出，金融资本与互联网产业的深度融合导致了该产业在管理策略和发展速度方面的严苛需求，从而造成了极速发展之后的种种弊端（杨典、欧阳璇宇，2018）。正是金融资本的出现，将人类对效率的追求具象化和极限化，这深度嵌入在互联网公司发展全过程之中（梁萌，2019a）。

在资本金融调整（financial fix）的引导下，投资重点由实业生产转移到金融市场（Silver，2003）。因而，对互联网的投资就成为“赚快钱”的重要渠道（Cushen & Thompson，2016）。这一趋势表现在雇佣策略上，就体现为“轻资产战略”（徐光伟、王卫星，2013）。在工业生产中，“轻资产战略”是指金融资本要求企业尽可能减少实物资产占比。而互联网企业的核心资产并非实物固定资产而是劳动者，因此“轻资产战略”转为要求将其他业务相关劳动者调整为外包或劳务派遣等形式以尽可能地节约成本，进而减轻管理负担（梁萌，2017）。从而，金融资本的高回报率要求与计算机技术的迭代速度相结合，对发展速度、利润提出了越来越高的要求。这在发展理念、管理策略和雇佣关系等各个方面深刻地影响着互联网产业。

以上讨论主要聚焦于宏观的理论层面，但这种转变在实践层面的本质意义，特别是从产业运营策略来看金融资本“轻资产战略”对互联网行业的影响都尚未言明。本文认为，对于互联网企业向不稳定工作转变的分析应从产业不稳定工作的多元建构与发展过程入手，即从动态视角分析互联网工作的不稳定化，方能从组织策略框架层面厘清不稳定工作转变的具体路径以及潜在的社会与经济层面的深远意义。

因此，本文围绕互联网企业工作的不稳定化过程进行探索。基于互联网产业发展策略维度上的分析框架和数字劳动的概念，本文将互联网企业内对知识劳动者的正式雇佣、派遣用工，企业外所涉及的分销制用工、平台用工都纳入不稳定工作的多元建构策略中来，从而梳理出不稳定工作的具体扩展过程。由此引发的分析将进一步推动关于数字劳动中不稳定的工作本质与发展趋势的学理讨论。

二、数字劳动与不稳定工作的既有研究

（一）不稳定工作的概念与框架

本文将基于“不稳定工作”（precarious work）的概念、相关研究框架与形式上独立的数字劳动多元用工模式联系起来，从而展现从互联网产业发展的过程维度的

相关线索。

不稳定工作是指“工作的不稳定、无可预知性和风险性”（Kalleberg, 2000、2009）。在不稳定工作这一概念的定义中，不仅包含了对工作性质和模式变迁的概括，也包括工作从生产领域扩展到劳动力市场的影响，以及工作对劳动者的权益、感受及其家庭与社区的影响。也有学者认为不稳定工作是一种劳动者的生活和生命状态，意味着劳动者缺乏对未来确定的预期的状态（Fantone, 2007）。还有学者提出将不稳定工作看作是“关系的争夺（Relational Struggle）”，这意味着对不稳定工作的讨论不应局限于生产这个单一维度，而是需要拓展到社会再生产领域，由此方能形成一个相对完善的比较研究框架（Lee, 2018）。

根据上述梳理，我们可以发现，学者对不稳定工作形成的结构性因素已经形成了基本共识，但对于扩展路径的相关议题上尚处于探索阶段。既有的实证研究主要聚焦在对两类劳动力市场结构的探索上，即首属劳动力市场的劳动者与雇主结成正式且稳定的雇佣关系，拥有较高的收入和相对全面的劳动保障，而次属劳动力市场的劳动者则面临着来自不稳定工作的全方位挑战。对次属劳动力市场的研究进一步关注了劳动力市场结构差异所造成的非正规用工现象，即讨论部分劳动力处于非正规就业的状态及其发展趋势（Lewis, 1954）。虽然对非正规就业劳动者是否能够或是否应该正规化（formalization）在学术研究中仍存在一定争议（黄宗智, 2009、2017），但对不稳定工作议题的重视具有一致性。

在此基础上，也有学者将对不稳定工作的研究延伸至社会再生产领域，他们指出劳动者的不稳定状态并非仅受劳动力市场分割这一单一维度影响，同时也受社会结构分化以及与之相关的社会再生产体系影响。因此仅在工作层面采用正规化作为政策手段并不能真正改变劳动者的不稳定的状态，例如城乡二元身份造成的在户口、住房等社会层面的差异也是与劳动关系差异同样重要的影响因素（Feng, 2019）。

因此，在研究不稳定工作时，学者们正在尝试突破劳动关系这一单一维度的因素，并将社会再生产等影响因素纳入分析框架。但总体来看，目前多数研究主要在稳定工作（stable work）和不稳定工作的二元论（dualism）框架下开展分析。在这个框架下，稳定工作和不稳定工作之间的结构性鸿沟被认为是难以跨越的。但数字劳动带来的不稳定趋势，特别是在签订了正式雇佣的劳动合同前提下，互联网企业中的知识劳动岗位也逐渐变得不稳定，这对这种二元论框架构成了挑战。所以在研究中应进一步关注社会再生产等要素与不稳定工作的关系。

（二）数字劳动的既有实证研究进展

数字劳动概念所涉庞杂，广义上所有与数字经济相关的工作都可以被称为数字劳动，甚至包括互联网用户和为了制造手机芯片而采矿的矿工等群体（福克斯，2020：458）。不过本文数字劳动的范畴主要限制于我国互联网的核心岗位范围内，即以算法的生产和使用为核心的有酬劳动（梁萌，2021）。在这一范畴内互联网企业中知识劳动是技术密集型的劳动，而企业外的分销用工、平台劳动则是技术依赖型的劳动。前者通过技术设计的平台机制与算法来规制后者，后者则通过具体的劳动过程进行回应，从而实现二者的互动。

在数字劳动这一概念下，当前对互联网行业用工模式的实证研究主要集中在两个方面，即知识劳动和平台劳动。

在对互联网企业内的知识劳动研究中，学者们以21世纪初互联网企业和员工的致富神话为发端（佟新、梁萌，2015），相关研究展现了互联网企业组织扁平化的去科层制特征，以及基于项目制的虚拟团队劳动过程安排。互联网企业在管理方面施行的高绩效要求，并赋予劳动者较高自主性的责任自治，提供全方位休闲娱乐等再生产服务的高工作福利体系（梁萌，2016、2019a）。具有以上特征的互联网工作和劳动过程得到了学术领域和实践领域双重认可，俨然成为继工业福特主义下的工作之后又一稳定工作的典型。

但在金融资本对效率和利润的不断追求下，成为金融投资热门的互联网企业一方面通过企业文化改革（从理想主义的工程师文化到现实主义的市场竞争文化）和高强度的绩效考评要求，来说服劳动者“主动”加班，从而在互联网行业形成了广泛的“996”加班工作现象（梁萌，2019b）；另一方面则通过人力资源管理制度的灵活安排生成了“35岁优化”定律，即如果劳动者在35岁之前尚未晋升到一定职级则会被企业甚至行业淘汰（王程韡、杨坤韵，2019）。中国丰富的劳动力蓄水池也为这一机制的实践提供了现实的人力资源基础（夏冰青，2018）。在这一时期，互联网产业面向知识劳动者的高压力高焦虑的用工模式特点已然凸显。其变化的速度与趋势体现出金融资本对互联网产业用工策略的影响程度。

而作为一种商业模式，互联网平台可以利用技术搜集数据并创造性地匹配多方需求，进而将此优势拓展至多个传统领域，并且在与金融资本的结合中深刻影响了当今大多数经济体（斯尔尼塞克，2018）。我国的平台用工则是伴随着“互联网+”浪潮发展起来的，互联网企业内为了应对大量一线服务业劳动者的管理和人力成本两个方面的挑战，平台化用工应运而生（纪雯雯、赖德胜，2016）。

当前学界针对平台化用工的研究主要聚焦于两个方面。一是平台企业与劳动者之间是否存在雇佣关系（王天玉，2016）。那些认为不存在雇佣关系的学者强调劳动者在平台劳动中的自由度和灵活性（Brown，2016；Aloisi，2016），而那些认为存在雇佣关系的学者则强调平台劳动过程中企业方对劳动者在任务分配、奖惩方面仍担任管理者的角色（常凯，2016；Stanford，2017）。

二是平台用工劳动过程的本质是怎样的，劳动者对平台企业管理的从属性是判断双方实质劳动关系的重要线索。这些研究主要聚焦于平台的劳动过程，认为平台企业对劳动者的管理实际是加强状态，且通过赋予劳动者一定程度的自主性而更具隐蔽性（吴清军、李贞，2018；梁萌，2017；胡慧、任焰，2018）。

总体上，一方面，数字劳动视域下的互联网企业内的知识劳动研究已经意识到不稳定工作应当被带入研究的中心。但相关探索仍处于现象的发掘与描绘阶段。而另一方面，在平台劳动的研究中，虽然有关不稳定就业的分析已经较为聚焦且细致，但研究范围主要局限于平台经济内部，还未能从数字劳动视角去关注劳动关系意义上的非正式用工的不稳定性。因此数字劳动下的不稳定工作实证研究在横向的产业内多种用工类型的比较和纵向的不稳定工作的发展趋势方面仍有待推进。综上，基于既有研究和对数字劳动不稳定化发展趋势的判断，本文选择在互联网产业运营策略下的多种用工模式的梳理入手，突破不稳定工作研究既有的二元论框架（苏熠慧、姚建华，2019），通过多元用工模式的比较和产业内不稳定用工策略的分析（图1），尝试提出数字劳动不稳定化发展的核心趋势和本质特征。

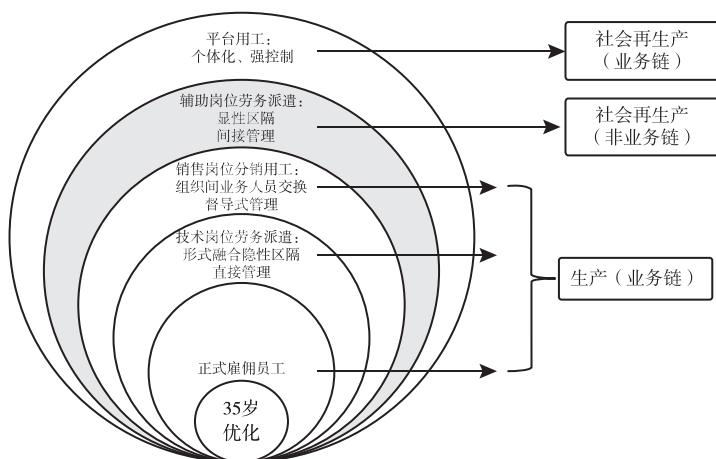


图1 数字劳动中多元差序不稳定工作类型

具体来说，本文的研究问题聚焦于互联网用工模式的本质特征，即产业内多样化的用工模式是否与不稳定工作趋势存在内在关联，它们的特征是什么，发展趋势又是怎样的。鉴于既有研究中有关正规雇佣的研究成果十分丰富，本文将重点呈现互联网企业内劳务派遣、分销制等非正规用工和互联网平台的平台用工，并将金融资本、技术等具有产业特点的影响因素引入研究框架中。

三、研究方法

本文采用质性研究方法，田野资料主要来源于作者自 2012 年以来在互联网企业 E 公司^①持续进行的田野调查，和自 2017 年以来对 X 互联网家政公司、F 互联网外卖公司所进行的田野调查。其中，E 公司总部位于北京，2012 年正式员工已达 3 万人。E 公司的一部分资料源自作者以兼职的身份在该企业内部为期近 4 个月的参与式观察，积累了田野笔记 2 万字。其他田野资料主要来源于从 2012 年到 2018 年对该公司相关企业管理者 and 员工的深度访谈，访谈人数一共 25 人次，获得田野调研资料约 30 万字。X、F 两家公司总部也都在北京，均在互联网 + 发展初期创办，在一定程度上代表了该领域发展的特点和趋势。X 和 F 公司的调研资料主要来自对这两个公司内的相关管理者、劳动者的深度访谈。其中 X 公司的资料还包括一次与该公司劳动者的焦点小组讨论，涉及人数 12 人，获得调研资料近 15 万字。

四、互联网企业内外的多元用工

数字劳动概念下的既有研究大多仅涵盖了互联网企业内的核心知识劳动和平台劳动，但实际上互联网产业内的用工类型更加多元。

（一）互联网企业内核心工作的不稳定化

在互联网行业发展的初期，互联网企业内以知识劳动为主的工作岗位一度被社会认为是稳定、体面和向上流动的新型工作代表（佟新、梁萌，2015），此时企业

^① 本文所涉及的公司及被访者均已按照学术规范进行匿名化处理。

内知识劳工工作的正规性与稳定性是毋庸置疑的（梁萌，2019a）。

然而随着互联网发展过程中内外部挑战的不断出现，互联网企业开始从两个方面对知识劳动者采取人力“优化措施”。一个是“35岁优化”定律，即企业认为35岁或以上的员工在学习能力和工作效率上无法达到要求，因而这些员工面临着随时被辞退的风险（王程韡、杨坤韵，2019）。另一个是企业经常以宏观市场环境或融资困难等为由，采取的对“老员工”以“毕业”为名的大规模、全行业的裁员现象，主要针对高龄高薪的资深员工。面对以上两种措施互联网企业内的核心岗位员工面临更加严峻的不稳定的挑战。

以上措施带给互联网劳动者队伍中的忧虑是明显且广泛的。因此，在这一阶段，不稳定工作的影响范围进一步扩至更多核心岗位劳动者群体。由于年龄增长在客观上是每个劳动者在未来都将面临的现实，因此焦虑的扩散更加严重。当焦虑这一情绪构成了劳动力市场和劳动场域中的思想主流，那么相关的劳动者群体对数字就业的认知和期待都会发生根本改变。

（二）互联网企业内的边缘岗位与不稳定就业

在E公司内部实际上存在着多种非正规用工类型，包括技术岗位的隐性劳务派遣，销售业务的分销用工，以及业务辅助部门的显性劳务派遣等。

劳务派遣是一种非正规的、但目前仍广泛存在的劳动用工形式。派遣单位和被派遣员工、用人单位构成了劳务派遣用工过程中的三方主体。派遣单位与派遣员工直接签订劳动合同，是派遣员工法律意义上的雇主，派遣人员薪资等都由派遣单位负责发放。用工单位与派遣单位签订劳务派遣协议，并向其支付劳务派遣费用，负责分配和管理派遣人员的日常工作，是实际用工方（董保华，2005）。总体来看，互联网企业内的工作岗位可以分为技术岗位与辅助岗位，以及一种较为特殊的表现形式——销售岗位分销用工。

1. 技术岗位的隐性劳务派遣

虽然相关政策要求劳务派遣用工模式主要应用于临时性、辅助性和替代性的岗位，实际上在E互联网公司中辅助和核心岗位中都存在劳务派遣用工。其中辅助岗位主要指保洁、保安等工种，核心岗位则是跟互联网核心技术职位相关的工种。

在实际中技术岗位的劳务派遣工与正式员工很难从外在特征，如服装、工牌等上区别开来。劳务派遣的技术人员与正式员工之间最大的不同在于，他们所承担的

工作是核心技术工作中的边缘项目，而不是企业核心的、开创性的主营技术开发项目工作。劳务派遣工很难与正式员工一样获得提升技术和人力资本的机会，也无法获得企业内的晋升。同时劳务派遣以项目生命周期为合同时段的特点，使劳动者始终处于不稳定的状态之中，不利于其与企业、同事之间建立稳定关系，因此很难转为用工单位的正式工或得到相应的升迁。在报酬方面，用工企业虽然支付给派遣公司的用工费用基本与正式员工的工资水平相当，但在劳务派遣公司扣除相关费用后，派遣劳动者的实际收入与正式员工相比显著减少，所以其实际的工资水平和相应的福利水平也远低于正式员工。因此，一个员工在访谈中说：

因为我们签合同跟劳务公司签，发工资具体是根据这个单位的绩效。但是真正跟内部的员工比还是少很多。它签这个派遣的，应该是为了节约公司的成本，因为工资很低，好像工资都没有提过。进来之后（我们）是想看看怎样能转正。但是这种转正吧，还是挺难的。我觉得我们做的工作不比他们的差或者是做得少，反而工作量会很多很大。（2012年2月劳务派遣员工国兴访谈）

正式员工与劳务派遣技术劳动者在工作空间上的共享和在工作形式上的融合虽然有利于推进员工们个体间的沟通与合作，以及企业对其的任务分配和评估等直接管理，但劳务派遣工在薪酬福利、职业发展等方面被明确地差别化对待。这使劳务派遣员工始终感受到与正式员工之间存在身份鸿沟，以及难以逾越的企业组织的边界。

2. 辅助岗位的显性劳务派遣

E公司的运转同时也需要依靠大量支持企业生产的社会再生产^①的非业务链条部门，即保安、保洁、物业、食堂、绿植养护、会议服务、IT支持等辅助岗位。这些岗位都是由不同的劳务派遣公司各自独立负责。因为这些派遣员工都身着各自工种的工服，例如保洁员工是一身灰色的劳动式制服、保安则是标准的保安制服等，因此辅助岗位劳务派遣工身份极易被识别，成为企业内岗位分工最明显的标志。

同时，这类派遣工几乎没有机会和正式员工建立起任何基于工作或生活的社交

^① 此处的再生产既有普适意涵也有互联网产业的具体含义：普适意涵来源于资本一直以来对物质生产和人的生产（也即再生产）的区别对待，也即对再生产的忽视和价值贬低；互联网产业具体含义来源于这些劳动没有直接参与到算法的生产和使用，而仅是间接支持，因此对于互联网企业来说不是生产和使用技术的生产部门，而是非业务链条支持性的再生产部门。

关系。因为他们吃饭的餐厅与正式员工餐厅相区隔，上班的通道处在偏僻角落的通往地下车库的过道，正式员工休假的时候他们需要利用这个时间来进行“大清”。而互联网公司最为人们津津乐道的免费提供的水果、点心等福利，虽是经他们手发放，他们却被派遣公司明令禁止使用。一位保洁大姐说：

咱们别有怨言，咱们就干这个的，人家弄完了，脏了就得打扫。我们就是伺候他们（正式员工）的呗。我们就给人服务的，老觉得咱们干这个，咱就挣的就是这个钱。（2012年7月E公司劳务派遣保洁刘英访谈）

因此，对于企业中辅助岗位的派遣工来说，他们不仅从事着边缘化的工作，工服也使他们边缘化的身份得以突显，工作制度更是加强了这种边缘化，从而在公司内部建立起了与正式员工之间明显的区分与隔阂。E公司通过与劳务派遣公司签订合同并通过劳务派遣公司间接地管理辅助岗位的工作与绩效，以客户而非雇主的身分要求辅助岗位的派遣工为其提供服务。正式员工与辅助岗位的派遣工之间也不是平等的同事合作关系，而是不对等的服务关系。因此，从辅助岗位的派遣用工来看，不同用工模式的劳动者虽然在同一空间中工作，但在身份和制度上被隔离，与业务部门的员工形成了服务与被服务的关系，使企业内部劳动者群体的分化更加明确和制度化。

3. 销售岗位的分销用工

E公司的核心业务虽然是互联网产品的研发和运营，但是作为一家上市公司，营利是其最终的商业诉求，而产品销售是实现这一诉求的最重要环节。相对于技术研发工作来说，销售环节的工作是劳动密集型、低附加值的末端业务链，需要大量的非技术型劳动者。同时由于国内各地区的复杂情况，E公司需要熟悉情况的本地经营者。因此在销售这一环节，E公司选择将其外包给分销商。

如果E公司自己做直销，你会发现从一线需要建立起七层到八层管理层级，管理的成本就会特别大。同时如果你要求产品的投资回报率高，那就需要将目标人群、展现范围做得更精细化，这个就需要有更多更专业的工作人员，也是谷歌那样的在线销售所达不到的，谷歌仅针对大客户提供即时服务，而如果在国内这样做你就很难渗透下去。用分销商的另一个原因也在于各地的文化、语言不一样，用当地语言去沟通效果就会更好，还有人际关系，这样就在无形中降低了很多销售成本。（2012年9月E公司分销管理部门员工田源访谈）

因此，E 公司从“轻资产战略”出发选择了分销制度，将销售环节从公司业务转换为分销商业务，降低了人力管理成本和产品销售成本。但 E 公司和分销商公司的合作形式又在实际运营中区别于普遍意义上的公司业务合作。

（我们公司）和分销商在每年年初的时候会签一个合同，合同上的任务量分销商基本没有商量的余地。任务如果完成是不奖不罚的，超过越多奖励越多，如果完不成按比例罚款，如果完成量低于 80% 就直接取消代理资格了。然后 E 公司为分销商在其当地提供了一个整套的营销体系支持，而不是简单的外包销售概念。不仅给分销商提供培训，也（对经销商）进行一定的管理。分销商股东的结构、资本的比例，甚至更换股东、季度的核心报表等信息都要向 E 公司报备。还要求（这些经销商）销售人员的数量要达到一定的规模。（2012 年 9 月 E 公司分销管理部门员工田源访谈）

E 公司在不同省份和重点城市选取合适的销售合作伙伴，双方通过签订销售任务合同的方式合作。E 公司授权分销商具有在该地区销售其产品的权利，给予其指定销售任务、优惠的价格，销售完成或超额则有奖金，反之则有相应的惩罚，按完成情况从罚款到撤销代理权逐步升级。分销商则负责建立起一支劳动者队伍，与其建立相应的劳动关系，对其进行培训、管理，并发放薪酬。这在形式上与传统的分销商模式如出一辙，因此如果从这个角度分析，则很难将分销商的销售人员与 E 公司之间建立起用工关联。但如果从双方的具体合作运行来看，E 公司与分销公司并非商业领域通行的对等主体，E 公司对分销商公司经营和销售实行全方位的管控。从这一点来看，这类合作更类似于公司内部自上而下的管理，这也是 E 公司分销制与传统产业分销制最显著的区别。

在 E 公司与分销商互动过程中，也曾发生 E 公司撤销直营销售分公司而将业务承包给当地分销企业，或将分销企业销售等部门直接转为 E 公司的直营销售分公司等组织重组案例，在这过程中组织间转移的不仅是业务模块，还包括负责业务的劳动者。本文的访谈对象分销商员工魏何同就在 2019 年通过第二种途径从分销商企业的员工转换为 E 公司的直营正式销售员工。

从本质上看，E 公司将销售的末端业务链分包给分销商，是两个企业之间的合作，即将本来属于自己公司内部的工作内容整体发包给了另外一个企业。在这个过

程中，E公司也同时将该业务相关的劳动者及其雇佣关系整体转移给分销商。而这些劳动者虽然是分销商的雇员实际上从事的是E公司的销售业务。通过这一分销制，E公司再次将附加值较低、劳动密集型的业务及其从业者转移到公司之外，既避免了用工风险也降低了管理成本。虽然后来E公司曾尝试建立自己的直营销售体系，这表明E公司明确地认识到这部分业务应当归属于组织内部，但是实际运营中的成本和效率问题始终没有得到解决。因此在组织产品链的末端环节——销售环节，E公司一直保持着以分销制为主的运营模式。

因此，虽然互联网企业的分销制在形式上接近于传统分销制，但E公司对分销商企业进行的全方位督导式管理，以及二者间业务与劳动者的相互转换，可以证明互联网公司在销售业务上的分销制本质上仍然是控制人力成本用工模式的策略选择。只是由于此种用工使分销用工与正式员工之间既存在组织边界的差异也存在物理空间上的隔离，具有较强的隐蔽性。

与E公司内部劳务派遣用工模式相比，分销制下的劳动者与E公司在物理空间上是绝对分离的，劳动关系是隐蔽的，管理方式是间接的。在全方位督导式管理模式下，构建出E公司员工对分销商劳动者的管理关系。虽然分销商的员工与分销商公司存在劳动关系，但其本质上从事的是E公司业务。且相对于在E公司内部工作的派遣工，分销制下的劳动者与E公司的关系更加疏离。

（三）多元区隔：互联网企业内非正规用工模式的本质

本文通过对E公司技术岗位的隐性劳务派遣、销售岗位的分销用工和辅助岗位的显性劳务派遣等多种非正规用工类型的梳理，我们可以看到互联网企业内部已经逐步发展出多元非正规用工模式。通观E公司整体用工布局，可以发现企业对金融资本所倡导的“轻资产战略”的落实主要是基于两类手段：一个是进行划分组织边界；一个是多元化管理。

相比较于正式雇佣关系下的员工，技术岗位的劳务派遣工主要负责技术类项目的非核心任务，也即技术工作中相对简单重复性的非创新类工作。派遣工在形式上与正式员工难以区分，企业也如正式雇佣关系中的雇主一样直接向该类型劳动者分配任务、发布指令，进行直接的管理，但通过薪酬福利和职业发展等隐性策略将这一类劳动者排除在组织的正式范畴之外。

销售岗位分销用工在工作内容上同属于企业生产过程中的一部分，也是利润最

终获得的环节。但相对于技术岗位，销售工作更加凸显出劳动密集型、低附加值的末端业务链特征，且需要大量的非技术型劳动者。企业在业务重要性和人力成本考量下，采用分销制用工，与分销企业建立起区别于传统分销合作的密切督导式管理关系，并与分销企业共同实施组织间业务和人员间或转换的阶段策略。互联网企业与分销公司的员工实际上形成了管理与被管理的关系。

辅助岗位属于企业生产的非业务链范畴，也即社会再生产部分。这部分劳动者也显著区别于技术与销售岗的劳动者，处于劳动力市场结构的中低端位置，是劳动密集型的服务业工作（闻效仪，2018）。针对这部分岗位，互联网企业与劳务派遣公司形成明确的合作关系，达成确切的要求，由劳务派遣公司全权负责劳动者的任务下达和管理，企业仅作为劳务派遣公司的客户购买服务，并在企业组织内通过办公空间、工作制服等方式将其与其他劳动者进行显性区隔，形成了劳务派遣员工与正式员工之间服务与被服务的关系。

正是通过这两种手段，企业将相关劳动者群体形塑为基于四种不同用工类型的劳动者子群体（见图2）。

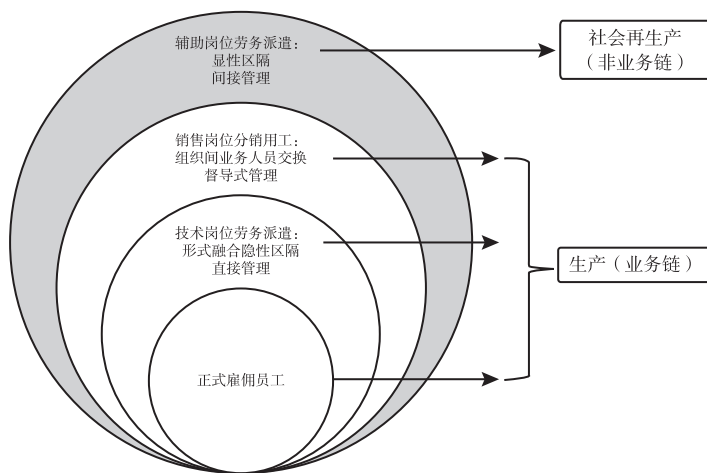


图2 E公司多元用工模式示意图

本文通过梳理发现，互联网企业根据不同岗位与核心业务的关系亲疏类型，形塑出具有特征鲜明的四类劳动者子群体。与核心业务越远则劳动者与企业组织的关系越疏离和隔阂，而企业组织对劳动者的管理也越间接和弱化。这也使劳动者之间由平等合作关系转变为错综复杂的管理与被管理、服务与被服务的，具有明确身份

壁垒的子群体间的区隔^①关系。因此，企业基于对人力成本的计算，在公司内部建构了多元差序非正规用工格局，从而将不稳定工作引入这一快速发展、资源充沛的新兴产业中。

五、数字劳动的不稳定化：不稳定工作的延续与深化

2014年前后中国互联网平台企业飞速发展，也将平台用工模式带入人们的视野。同时此阶段金融资本与互联网产业的合作也是一种主流商业模式（王迪、王汉生，2016）。由于平台企业的业务策略是将互联网平台与传统服务业相结合，因此平台中大量服务业劳动者用工模式如何处理成为平台企业的难题。

如果根据以往的劳动力市场二元分析框架，平台劳动中的服务业劳动既不属于平台企业的核心技术岗位，同时又是属于社会再生产的辅助工作，因而对这一劳动群体采用非正规用工模式是符合传统用工策略的。但是，对于平台企业来说，由大量服务业劳动者提供的劳动恰恰是这些企业为客户提供的核心业务，如果从这个角度来理解，这些劳动者从事的是平台公司的核心业务，且在提供服务的过程中受平台公司的直接管理，那么平台公司则理应与其签订正式劳动合同，建立正式的劳动关系。但是这又与平台公司在金融投资的压力下所采取的“轻资产战略”不相符。那么在这种矛盾的境况下，平台公司在实践中会选择什么用工模式呢？

作为一个平台，还要考虑到利润的比例是否足以支撑这个事情（与家政工建立劳动关系）。可以说，更贵的钱才能支撑全职的结构。我们的平台只是收取少量的佣金，暂时在这个阶段还不是那么的合适。五险一金是巨额的，那个模式有可能运作不动。（2017年7月X互联网家政公司高管楚乐枢访谈）

在实践中，平台用工中互联网平台企业与平台服务业劳动者签订的是信息服务合同，而非劳动合同，这仍旧是一种非正规用工模式。以家政行业为例，互联网家政

^① 这里的“区隔”一词借用布迪厄的概念（Bourdieu, 1984: 260—266），意在凸显多元非正规用工的情况下，劳动者亚群体之间不仅存在不平等的权利关系，劳动分工与报酬的差异，也在更广泛的文化意识等层面存在明确而又难以逾越的鸿沟。

公司基于智能手机设计了专用程序（APP），个体劳动者在此平台注册，并接受培训，之后平台为其匹配工作任务，根据工作量发放劳动报酬，并基于工作表现进行奖惩。因此，平台公司在考虑减少用工成本和管理成本的前提下，最终选择的是与一线服务业劳动者建立合作关系而非劳动关系。但是，尽管是合作关系，平台公司仍旧会对劳动者的劳动过程进行培训、监督、管理和奖惩。

我们有自己的培训师队伍，对提供服务的劳动者提供培训。我们现在的培训还是免费的。分为新手培训、岗前培训、回炉培训、晋级培训等就是让她有更好、更专业的技能。我们还有专门的客服团队，会和客户通过电话沟通，持续跟进。还用互联网的手段推出了一个医护团队，不是问诊的，只是咨询做判断，免得拖延病情。所以家政大姐在客户家里服务的情况，要点“确认”。在客户家里“上户”“下户”“请假”都是在线完成，客户也可以在后面提意见给我们。（2017年7月X互联网家政公司高管楚乐枢访谈）

在该平台用工模式下，劳动者的培训、监督、管理主要由互联网平台方负责，然而这部分劳动者却与互联网家政公司之间签订的是信息服务合同而非雇佣合同。

对于外卖公司来说，也同样采用了平台用工模式，但情况稍微复杂些：

平台基本上都不会自建运营（骑手）团队，不会自己管理。有两种方式，一种方式是找第三方的机构，我们叫供应商，由这个供应商招募骑手，我们公司跟供应商之间进行费用结算，我们在北京就有十多个供应商。还有一种方式是社会上第三方的个人加入我们公司的众包骑手服务体系当中。我们在总部会有督导团队去做日常运营管理还有骑手培训，还有他服务质量的管控。（2017年9月F互联网外卖平台管理层李然访谈）

外包模式下劳动者与供应商之间存在雇佣关系，众包模式下劳动者与互联网平台仅是信息服务关系。总之，互联网平台都没有与劳动者达成直接的劳动关系。而由于服务业劳动者一直以来都处于非正规用工模式中，对自己的用工状态有一定认知，并没有更多改善的空间。因此，虽然高科技和金融资本联合介入服务业中，对劳动过程进行了多方面的调整，却仍然沿用了非正规用工模式，使大部分劳动者不

再从属于任何企业组织而成为彻底“个体化”的劳动者。

但与企业雇佣关系越发疏离的趋势相反的是，平台企业借助技术的支持对劳动者的管理而越发直接和严密，例如平台家政业中平台企业通过平台管理策略的设计，而使平台家政工处于一种被动且单向的接单服务状态（梁萌，2017）。在外卖业的研究中学者们所着重提出的平台通过算法在时间和空间等多维度中对骑手的送餐过程进行干预（陈龙，2020；孙萍，2021），以及针对网约车的研究也突出了平台对网约车司机在线时间的管控（吴清军、李贞，2018）。

总体来看，平台经济使家政、外卖等劳动岗位从原本的非核心业务链条的服务性岗位，转变为互联网企业核心业务的一部分，这一变化使平台企业面临着用工模式选择的内在张力。企业既可以基于劳动者提供的服务是业务链条的一部分而与其建立更正式和稳定的雇佣关系，也可以基于其非技术生产的特性而选择继续延续将其排斥在组织之外。但在实践中平台企业却两者都没有选，而是在既有的组织边界和管理类型路径上更进一步，选择了比劳务派遣更彻底的“去组织化”的“个体化”用工策略和直接管理的用工模式。如果说在前互联网阶段，不稳定工作本质在于根据与核心岗位的亲疏而确定用工类型，也即越接近核心业务则越被企业所正式接纳，相应的管理也越直接。那么在平台用工阶段，以上组织与管理的正相关逻辑被打破，平台劳动者与企业组织的雇佣关系更加疏远，但企业对其的管理却愈发增强。这使得本就处于不稳定工作状态下的劳动者面临更不利的情况。

而结合互联网企业进一步发展出核心知识劳动者的“35岁优化”策略，使得原本处于稳定工作状态的技术岗位劳动者也被迫进入了不稳定状态。综合以上多类用工模式的不稳定化特征，并对互联网产业内正规用工和非正规用工的类型进行分析，我们得以看到互联网产业不稳定工作的全貌与本质——不稳定意识在互联网产业内部弥散，不稳定工作并非仅关于产业内非正规就业劳动者的状态而是数字劳动产业的特征和发展趋势（见图1）。

总体来看，首先数字劳动的不稳定化问题是由互联网行业的经营策略导致的，正规与非正规用工虽然存在形式的差别，但是在本质上所有劳动者共同面临着不稳定的焦虑意识和失去工作的风险；其次，从发展趋势来看，在平台劳动者和企业核心岗位的互联网产业业务链的两端，不稳定工作趋势都愈发深化了。

六、数字劳动视角下不稳定工作的本质与变迁

(一) 实践机制

通过对数字劳动用工多元类型的回顾与梳理,本文发现源自金融资本的“轻资产战略”通过促发互联网企业对压缩人力成本的通盘考量,最终在互联网产业形成了多元用工差序格局,但不稳定用工策略却一以贯之。在企业的实践层面主要存在两条分析线索:组织边界和管理类型。一般来说,企业根据岗位与核心技术的亲疏远近来分配不同程度的非正规用工类型,与核心技术岗位越远则劳动者与企业的关系边界越清楚、鸿沟也更坚固,相应的管理也由直接转为间接。在这一策略下,产业内的劳动者群体因为组织身份和管理关系的差异从而被分隔为不同的子群体,这在很大程度上阻碍了相互间的沟通理解与支持,形塑了劳动者群体内部的不平等关系,使劳动者之间的区隔被固化。

而在平台企业,虽然组织边界与管理类型的分析线索仍在,但平台企业对用工模式的非正规化策略却使劳动者面临彻底的个体化和更加密集直接的不稳定工作状态。结合这一阶段平台企业针对技术等核心岗位正式员工实行的“35岁优化定律”,我们可以进一步发现,现在不仅是业务链末端的服务业劳动者,核心岗位的知识劳动者也开始由“35岁优化”和产业裁员等带来的不稳定风险。互联网行业的工作正日益变得不稳定。因此,互联网产业不稳定工作趋势的维持是通过多元用工模式将劳动者群体进行差序区隔而达成的,而不稳定工作的深化与变迁则是基于这种区隔程度的不断发展,包括不断有劳动者(35岁大龄)被剥离于正式雇佣的岗位或正处于该风险之下,也包括劳动者(平台服务业劳动者)不稳定工作状态的深化。

因此,互联网产业数字劳动不稳定化的特征主要表现为两点,一是通过多元化的用工策略将产业内的劳动者区分为包括正规用工、隐性劳务派遣、分销用工、显性劳务派遣、平台用工等身份类型迥异的多元子群体。并在本应建立平等合作关系的劳动者群体间形成了管理与被管理、服务与被服务等多元关系。这在整体上形成了边界明确的多元差序化区隔趋势,而非仅是基于传统正规与非正规之间进行区分的二元化讨论框架(黄宗智,2017)。二是在多元区隔的基础上,互联网企业通过对平台劳动者个体化加强管理,以及对正规用工中核心技术劳动者采用“35岁优化定律”,使产业内正规与非正规用工的全体劳动者都面临着不稳定工作的挑战和风

向，从而使不稳定工作成为互联网产业中所有数字劳动者需要应对的挑战，这使得产业内全体劳动者都始终处于不稳定的焦虑意识和失去工作的风险之下，无一例外。

（二）对不稳定工作研究框架中二元论的反思

既往有关不稳定工作的研究是建立在正规与非正规、稳定与不稳定的二元论立场下的，这种立场使不稳定工作研究主要聚焦于具体产业中非正式雇佣下的边缘劳动群体，突出其困境，并寻求其正规化、稳定化的可能性。而本文所讨论的互联网企业数字劳动的不稳定状态则提醒我们，伴随着产业的发展，不稳定工作的影响已经突破了正式雇佣与非正式雇佣的结构性边界，那些传统上看似稳定的核心技术劳动者和劳动岗位也逐渐开始面临不稳定工作的挑战。因此，在不稳定工作的研究框架下，我们需要进一步反思既有的二元论立场，将劳动者整体而非仅部分非正规就业劳动者纳入分析框架中，并看到不稳定工作趋势正是通过不稳定工作焦虑意识的弥散和对劳动者群体的多元差序区隔而施行，而非仅针对边缘劳动者。

既有的不稳定工作研究框架主要讨论生产、再生产等客观维度，却忽视了从主观意识方面关注不稳定的意识与风险是如何在全领域蔓延的。如果研究仍囿于实践中的区隔现象而仅关注不稳定的传统边缘劳动者，则难以理解不稳定工作何以突破劳动关系的实践层面而成为一种产业意识形态。这种焦虑意识影响着产业内的全体劳动者，从而深化了互联网产业的不稳定工作特征。

正是在这一不稳定工作整体框架的启发下，本文得以将程序员的“996”加班工作与“35岁危机”，以及劳务派遣和平台用工等原本被视为相互独立的劳动问题进行了整合性分析，从而加深了对数字劳动用工本质的理解。在金融资本“轻资产战略”所引发的不稳定工作分析框架下，我们发现不稳定工作的本质在于产业中没有一个群体是永远稳定的，没有任何一种状态是永远固定的，只有突破固守在单一具体群体的利益视角，才能把握不稳定工作的趋势延展与深化的特征。

同时，如果从社会发展视角来分析这一挑战，现有研究在传统的劳动权益法律框架虽已有所讨论，但在本质上有所突破仍有待时日。现有政策已经展开了一系列探索，例如多地试点灵活就业劳动者选择参加城镇居民或企业职工社保，以及大力推动相关行业灵活就业劳动者建立和加入工会，以维护相关劳动者的合法权益。这些实践有益于探索新劳动形态中劳动者保障的路径，这些举措的作用也是未来研究值得关注的重点。

参考文献：

- 常凯, 2016, 《雇佣还是合作, 共享经济依赖何种用工关系》, 《人力资源》第 11 期。
- 陈龙, 2020, 《“数字控制”下的劳动秩序——外卖骑手的劳动控制研究》, 《社会学研究》第 6 期。
- 董保华, 2005, 《劳务派遣的法学思考》, 《中国劳动》第 6 期。
- 封小郡, 2021, 《非正规就业相关研究: 综合性理论图景与经验研究述评》, 《开放时代》第 2 期。
- 福克斯, 克里斯蒂安, 2020, 《数字劳动与卡尔·马克思》, 周延云译, 北京: 人民出版社。
- 胡慧、任焰, 2018, 《制造梦想: 平台经济下众包生产体制与大众知识劳工的弹性化劳动实践——以网络作家为例》, 《开放时代》第 6 期。
- 黄宗智, 2009, 《中国被忽视的非正规经济: 现实与理论》, 《开放时代》第 2 期。
- 2017, 《中国的劳务派遣: 从诉讼档案出发的研究(之一)》, 《开放时代》第 3 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。
- 2017, 《强控制与弱契约互联网技术影响下的家政业用工模式研究》, 《妇女研究论丛》第 5 期。
- 2019a, 《加班: 互联网企业的工作压力机制及变迁》, 北京: 社会科学文献出版社。
- 2019b, 《996 加班工作制: 互联网公司管理控制变迁研究》, 《科学与社会》第 3 期。
- 2021, 《中国数字劳动研究——一个整合视角的探索》, 《二十一世纪》第 5 期。
- 纪雯雯、赖德胜, 2016, 《从创业到就业: 新业态对劳动关系的重塑与挑战——以网络预约出租车为例》, 《中国劳动关系学院学报》第 2 期。
- 斯尔尼塞克, 尼克, 2018, 《平台资本主义》, 程水英译, 广州: 广东人民出版社。
- 苏熠慧、姚建华, 2019, 《“不稳定无产者”研究谱系及其当代意义》, 《社会科学》第 6 期。
- 孙萍, 2021, 《算法化生存: 技术, 人与主体性》, 《探索与争鸣》第 3 期。
- 佟新、梁萌, 2015, 《致富神话与技术符号秩序——论我国互联网企业的劳资关系》, 《江苏社会科学》第 1 期。
- 王程韡、杨坤韵, 2019, 《进取与迷失: 程序员实习生的职业生》, 《上海大学学报》(社会科学版) 第 3 期。
- 王迪、王汉生, 2016, 《移动互联网的崛起与社会变迁》, 《中国社会科学》第 7 期。
- 王天玉, 2016, 《基于互联网平台提供劳务的劳动关系认定——以“e 代驾”在京、沪、穗三地法院的判决为切入点》, 《法学》第 6 期。
- 闻效仪, 2018, 《共享经济本质是劳动密集型经济》, 澎湃新闻 12 月 10 日 (https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_2716522)。
- 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。
- 夏冰青, 2018, 《中国媒介产业中实习生的困境研究: 以 S 和 X 两家大型互联网公司为例》, 《全球传媒学刊》第 4 期。
- 徐光伟、王卫星, 2013, 《轻资产运营模式的融资困境与机制创新研究——一个科技型企业的案例分析》, 《当代财经》第 10 期。

- 杨典、欧阳璇宇, 2018, 《金融资本主义的崛起及其影响——对资本主义新形态的社会学分析》, 《中国社会科学》第12期。
- Aloisi, A. 2016, “Commoditized Workers. Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of ‘OnDemand/Gig Economy’ Platforms.” *Comparative Labor Law and Policy Journal* 37 (3).
- Bourdieu, P. 1984, *Distinction: A Social Critique of The Judgement of Taste*. Trans. by Richard N. , New York: Harvard University Press.
- Brown, G. E. 2016, “An Uber Dilemma: Employees and Independent Contractors in the Sharing Economy.” *Labor and Employment Law* 75 (15).
- Cushen, J. & P. Thompson, 2016, “Financialization and Value: Why Labour and the Labour Process Still Matter.” *Work, Employment and Society* 30 (2).
- Fantone, L. 2007, “Precarious Changes: Gender and Generational Politics in Contemporary Italy.” *Feminist Review* 87 (1).
- Feng, X. 2019, “Trapped in Precariousness: Migrant Agency Workers in China’s Stateowned Enterprises.” *China Quarterly* 238.
- Kalleberg, A. 2000, “Nonstandard Employment Relations: PartTime, Temporary and Contract Work.” *Annual Review of Sociology* 26 (2000).
- 2009, “Precarious Work and Insecure Workers: Employment Relations in Transition.” *American Sociological Review* 74 (1).
- Lee, C. K. 2018, “China’s Precariats” . *Globalizations* 16 (2).
- Lewis, W. A. 1954, “Economic development with unlimited supplies of labour.” *The Manchester School* 22 (2).
- Silver, B. J. 2003, *Forces of Labor: Workers’ Movements and Globalization Since 1870*. London: Cambridge University Press.
- Stanford, J. 2017, “The Resurgence of Gig Work: Historical and Theoretical Perspectives.” *The Economic and Labour Relations Review* 28 (3).

作者单位: 中国农业大学人文与发展学院

责任编辑: 张书琬