

致富神话与技术符号秩序

——论我国互联网企业的劳资关系

佟 新 梁 萌

内容提要 互联网时代,全球性金融资本对在地技术精英之智力资本的“选秀”活动,创造出致富神话,这一神话具有强大的文化象征意义,形成了互联网企业从业者的勤奋和超时工作的新型工作伦理和技术符号秩序。资本类型与技术精英的结合其自身的分割形成了互联网企业内的分化形态,一方面,金融资本与高等教育的分层机制相结合建构出高端劳动力市场,他们凭借智力优势在一定程度上获得了优势的竞争地位、工作自主权,甚至拥有资本所有权。在此基础上,劳资合作型的劳资关系新模式具有了雏形。另一方面,大量边缘劳动力以转包和劳务派遣的用工形式充斥在互联网企业中,技术符号秩序掩盖了其工作的不稳定性、高强度和碎片化,传统的简单型控制的劳资关系模式不仅没有改变,并借助互联网的监控手段得以强化。

关键词 致富神话 工作伦理 技术符号秩序 劳资关系 互联网企业

佟 新,北京大学社会学系教授 100871

梁 萌,中国社会科学院社会发展战略研究院博士后 100732

2014年,马云的阿里巴巴成功在美上市,一夜间马云成为中国首富,引发全球关注,互联网企业通过资本运作的致富神话再次呈现。这一神话正创造着互联网企业的行业文化——职业共同体的信仰、价值观和工作伦理,技术精英们相信凭借智力优势和努力工作,就有被资本“选中”的可能,并以资本运作的方式实现致富梦想。为此,我们将分析这一致富神话在建构互联网企业劳资关系中的作用。

有学者宣称,21世纪的人力资源管理将进入“人才主权时代”,是员工和老板可以“互炒”的时代。所有的利益相关者都处于一个深度联系、相互关联的有机生态圈之中,既彼此竞争又相互合作,建立共享平台是最明智的选择^[1]。也有学者认为,互联网重塑了政府与社会的关系^[2]。核心化技术改

本研究为2011年国家社科基金重大项目“和谐劳动关系协调机制的法律构建研究”(项目批准号11&ZD031)子项目“劳务派遣工研究”成果。

[1]彭剑锋:《互联网时代的人力资源管理新思维》,〔北京〕《中国人力资源开发》2014年第12期。

[2]郑永年:《技术赋权:中国的互联网、国家与社会》,邱道隆译,〔北京〕东方出版社2014年版。

变了工作场所中工作的组织方式,管理者与劳动者之间的关系亦发展变化^[1]。我们关心的是,互联网企业劳资关系的变化,特别是在资本运作模式下,互联网企业的劳资关系会产生什么样的新型关系?特别是劳动者的技术因素加入到互联网企业时,会产生怎样的文化?这些文化又如何作用于劳资关系?对这些问题的回应有助于理解现当代中国社会劳资关系的演变。

本文以两类互联网企业组织为研究对象,一是海外上市的互联网公司;二是承接各类转包业务的小型互联网公司,希望能呈现多样且复杂的互联网业的劳资关系,回应上述问题。

一、致富神话:金融资本对智力资本的选秀

1975年,美国的比尔·盖茨与好友艾伦一起创办了微软公司,比尔盖茨担任微软公司董事长、CEO和首席软件设计师。在1995-2007年,其经历了上市和发展,连续13年,盖茨成为《福布斯》全球富翁榜首富,并连续20年成为《福布斯》美国富翁榜首富。

2005年8月5日,百度公司正式在美国纳斯达克挂牌上市,发行价27美元,开盘价66美元,收于122.54美元,上涨95.54美元,涨幅353.85%。以上市首日收盘价计算,百度市值已达39.58亿美元;此前按公司27美元的发行价计算市值为8.7亿美元。这一年,37岁的李彦宏成为中国互联网的英雄,这不仅创造了他的财富,还创造了员工的财富,一夜间,百度公司的员工中有了8位亿万富翁,50位千万富翁以及250位百万富翁。

9年后的2014年9月19日,阿里巴巴在美国纽交所正式上市。首个交易日以93.89美元报收,较发行价上涨38.07%,成为美国史上融资规模最大的首次公开募股。马云身价达到219亿美元,成为新的中国大陆首富。同时,他以更为民主的方法与员工分享财富。在阿里巴巴,约有10000多人拥有股权,分享了200亿美金,平均每人约182万美元(约合人民币1100万元)。正如马云阿里巴巴在美国成功上市后的演讲:“我们痛恨不公,自己也绝不会这样做。我们只想证明,如果阿里可以成功,那么80%的人都可以成功,只要你勤奋、努力和学习,愿意改变自己,替别人多想想。”^[2]

这一演讲为每个勤奋、努力 and 学习的互联网人坚定了一个梦想,那就是通过在互联网业的工作拥有财富和社会地位。致富神话是后工业社会的产物,它不可能出现在工业资本主义时代,因为它是由金融资本主导的创神活动,为年轻人带来了梦想和实现梦想的可能。这构成了互联网企业的新文化和新的工作伦理,在对这一梦想的执着上,使互联网人共享持久的信仰和迷信——努力工作用智力资本拥有财富。它将互联网业中分散的职业群体凝聚成共同体,形成共有道德、内聚力和工作伦理。这一职业群体虽具有高水平的流动性,但却忠诚于这一行业的信念——勤奋、努力和爱学习。正是致富神话形成的文化使互联网业的劳动过程得以顺利展开。这是由资本和技术精英合力构成的情感、信仰和想象力,并由此建构出维持互联网业发展的“技术符号秩序”。在此使用布迪厄“符号权力”的概念理解致富神话带来的权力关系和社会秩序^[3]。在致富神话中,资本是重要的“符号权力”,人们接近这一权力的程度构成了社会支配关系,技术精英们用各类可测量的智力资本形成互联网企业的“技术符号秩序”。技术符号秩序具有以下几个特点。

第一,它是全球性的文化,它以金融资本为基础和表征,但又不以致富为荣耀。它以致富的形成来赞誉和表征人们的智力能力。乔布斯创立的苹果公司、皮尔·盖茨创立的微软公司和他的视窗系统、扎克伯克的facebook等,都是技术精英之神话的创造者,这些影响世界的人物以其智力优势和超

[1][美]华莱士:《工作场所中的互联网》,王思睿、印童译,(北京)商务印书馆2010年版。

[2]新浪科技:《专访马云:阿里上市的感恩、压力与敬畏》,http://tech.sina.com.cn/i/2014-09-24/06519639452.shtml。

[3]布尔迪厄:《文化资本与社会炼金术——布尔迪厄访谈录》,包亚明译,上海人民出版社1996年版。

群的想象力步入世界首富行列。但他们一直标榜财富并不是他们想要的,正如乔布斯所说“当我23岁时,我已经是百万富翁了;当我24岁时,我已经是千万富翁了;当我25岁时,我已经是亿万富翁了。但这一切都不重要,因为我做这个事情,不是为了钱。”网易公司的丁磊、百度公司的李彦宏、阿里巴巴公司的马云,其科技创新和应用带来的致富神话的文化意义是深远的,它标志着人类智力、想象力和梦想的胜利。它给人们无限的想象力:创新和复杂的智力活动可以创造财富奇迹。

第二,智力能力和创新能力成为技术精英的宗教,在技术符号秩序下,知识型员工间的收入差异具有了合法性和谈判的基础。以高考来测量人们智力差异的高等教育成为技术符号秩序的作俑者,专科大学毕业生忍受着比精英大学毕业生低得多的工资,“文凭”的含金量成为技术符号秩序的一部分。

第三,技术符号秩序具有个体化特征,因为智力能力和创新能力具有个人属性。虽智力活动需要团队合作,但它更多地依赖于个体的独立性,知识型员工更能够享受自我实现的满足感,更易于接受对自身命运变化的个体性,而非集体性解释,因此,造成了这一领域非集体性反抗与谈判。

第四,自律——自我规训的工作伦理得到广泛认同,超时工作成为业内常态。人们相信,致富神话是归于努力工作的人,相信创新工作需要大量付出。

技术符号秩序的运作掩盖了资本的作用。致富神话的本质是金融资本的运作,是金融资本在全球的“选秀”活动,选秀的标准是已经被证明了的、产生了社会效益的智力资本。金融资本的作用强化了技术精英之智力资本的优势。互联网企业的劳资关系具有强烈的文化意涵,金融资本带给技术精英无限的致富想象,改变了资本与劳动间紧张的结构关系,弥和其内在矛盾。

二、分化的互联网企业

互联网企业行行色色,充满分化,这是由资本分化和劳动力分化双重作用的结果。

1. 全球资本与地方资本的分化

互联网时代的资本运作突破了时空限制,具有了全球性。而投入其中的资本有全球金融资本和地方性多样资本。

现实中我们也看到,互联网业的发展带动了全球金融业复苏,全球金融资本控制着整个产业发展的脉搏。至少有四类金融资本投入其中,天使投资(Angel Investment),多在企业发展的最初阶段、风险投资(Venture Capital)投资阶段、私募股权融资(PE, Private Equity)投资阶段、公开募股(IPO, Initial Public Offering)和上市。以“风险投资”(或简称“风投”VC)为例,它是一种“创业投资”,是职业金融家的资本运作方式,是指资本投入到新兴的、迅速发展的、具有巨大竞争潜力的企业。这些新兴企业具有高风险、高潜在收益,多为生产与经营技术密集型的产品。对投资人来说,投资成功将会获得几倍、几十倍甚至上百倍的回报;如果失败,投进去的钱就打了水漂。对创业者来讲,使用风险投资进行创业活动,即使失败了也不会背上债务,为年轻人创业提供了可能。近二十年间,全球范围的风险投资方式发展迅速,成功案例很多。我国在IT服务、软件产业、半导体芯片、电信通讯、硬件产业、网络产业等领域亦引入了金融资本。以IDG技术创业投资基金为例,它是我国最早引进的风险投资,也是国内投资案例最多的风投,成功投资了腾讯和搜狐等公司,其投资领域包括:软件产业、电信通讯、信息电子、半导体芯片、IT服务、网络设施、生物科技等。金融资本运作为技术精英和资本的结合提供了可能,并具有了快速增值的可能。

通过在美国华尔街的上市活动,全球金融资本直接进入中国的互联网业。这并非是简单的“圈钱”活动,它要服务于金融资本的需求,上市公司要求每季度披露财报,具有巨大的即时性压力和全面的监督系统。资本市场既要求公司保持一定的不断上涨的利润率,还要求其保持高速发展的趋

势。金融资本的市场化是投资者间的竞争,国际资本的眼光、经验和风险承受力都使互联网业在竞争中独具优势。资本目标永不会改变,就是更高更快的回报。金融资本的运作打破了“中国互联网业”的说法,诸多互联网企业在海外注册、由境外资金主导,但使用的主要是中国劳动力,形成了资本的流动性与劳动力在地性的关系。

互联网业的发展容纳了大量的国内投资,主要有两种资本来源,一是国内资本市场的发展。2009年10月,我国创业板设立,首批28家公司顺利实现挂牌,期望支持高科技类公司,成为中国的纳斯达克。然而,中国资本市场还在形成当中,难以与国际金融资本竞争。二是以社会网络关系建立信任下的私人投资,他们关注互联网企业的长远发展和赢利能力。

资本类型创造出分化的互联网企业,国际金融资本控制的公司具有国际竞争力;国内资本市场中的互联网企业同样具有高竞争力,但其资本优势略显不足;大量以自主资本和私人资本为主的中小企业便处于更为残酷的竞争之中。

2. 资本类型与高等教育类型创造了分割的知识型劳动力市场

统计显示,到2014年9月,我国网民数已达6.32亿。互联网的从业人数也已难以计数。信息产业包括了以计算机和通信技术开发、应用和生产为主的企业,涉及信息技术、信息服务以及相关设备的研发与生产等等。官方统计数据将“信息技术产业”划分为信息传输、计算机服务和软件服务业(Information Transfer, Computer and Software)。2003年我国在信息技术产业的从业者近117万人,2007年超过150万人,2009年近174万人^[1]。2013年,全国规模以上软件和信息技术服务企业达3.3万家,软件和信息技术服务业实现利润总额3830.5亿元,同比增长13.8%;软件从业人员470万人,比上年增长52万人,同比增长12.4%;占全国城镇就业人员1.2%,新增就业人员占全国城镇新增就业4%。其中软件研发人员180万人,增长2.4%,占全部从业人员的38.3%;在这其中学历为大本及以上人员为314万人,占全部从业人员的66.8%^[2]。

据2014年阿里巴巴在美国上市的招股说明,2013年全年,阿里巴巴的移动端商品交易额达到2320亿元,占平台总交易额的15%。2013年大约有113亿笔的交易在阿里巴巴旗下的“中国零售平台”达成,平均每个买家购买了49笔,每一笔的成交额约136元。截至2013年底,淘宝和天猫的活跃买家数超过2.31亿,活跃的卖家数大约为800万。以一店一名从业者计算就应有800万从业者。2013年,淘宝和天猫共产生了50亿个包裹,占中国当年包裹总量的54%。以2011年12月国家邮政局原则审议通过《快递服务“十二五”规划》,2015年快递业务量将达到61亿件以上,从业人员总数达到100万^[3]。而2013年阿里巴巴的快递业务就达到50亿个包裹,估计快递从业者应在200万左右。

从这里可以看出,互联网企业具有多样性,构成了一个具有分层的劳动力市场,即高等教育的分化与猎头公司的存在为建构等级化的劳动力市场提供了基础。

高等教育中与计算机和互联网相关的专业迅速发展,培育了一批批高端劳动力,形成了一批知识型劳动力。管理学大师德鲁克在《未来的里程碑》(landmarks of tomorrow)一书中界定了知识型员工,他说:知识型员工是受过高等教育、具备理论水平和分析能力的新的就业群体,是掌握和利用知

[1]国家统计局人口和就业统计司、人力资源和社会保障部规划财务司编:《中国劳动统计年鉴(2010)》,人力资源和社会保障部网。

[2]中商情报网:《2013年软件和信息技术服务业最终核实统计数据情况》,http://www.askci.com/news/201404/29/29114021239476.shtml。

[3]中国行业研究网:《“十二五”快递从业人员数量统计预测分析》,http://www.chinairm.com/news/20120104/555767.html。

识或信息来工作的人。他们在工作中利用知识提高工作效率。高等教育的分化与资本对劳动力的选择创造了一个分化的知识型劳动力市场。

我国的高等教育具有分类机制。首先,大学本科教育以“985”和“211”大学为分类基础,通过严格的高考选拔制度将高智商精英集中于高端大学。调查表明,由国际资本参与的互联网企业,每年在大学生毕业季都以高额的工资水平来招聘一本院校的大学生。高等院校的分化为知识型劳动力分化提供了基础。其二,高等教育中存在的专升本和专科教育的分化,为其他各类互联网企业提供基础性的知识型劳动力。

一项调查对百度、网易、淘宝、腾讯、搜房、58同城6家最热门互联网公司的员工毕业院校的分析发现,北京大学、清华大学以及中国传媒大学等11家大学的毕业生在这些公司的从业者人数占有四百家左右院校从业者人数的50%以上。并称这11家大学为“互联网附属院校”,统计显示,其中北京大学的毕业生占9.1%,排名第一;清华大学的毕业生占6.2%,排名第二;中国传媒大学占5.9%,排名第三^[1]。百度公司员工毕业院校分布的前三名是北京邮电大学、北京大学、清华大学,这三家大学的总和几乎占到一半。阿里巴巴的前三名的大学生来源是:浙江大学、广州大学、中山大学,三家之和也几乎占到一半。从这里我们可以看出,致富神话早以深入高校学生的梦想中,独立、开放的工作态度,创业致富和用技术改变世界的价值观已成型。

2013年,国际金融资本控制的互联网企业以年薪二十万左右的标准在著名高校招聘硕士研究生。国内知名互联网企业则以年薪8万左右的标准招聘二类高校学生。国内中小型互联网企业的招聘年薪大约在6万左右。在互联网的大学生就业市场上存在由211大学提供的高端劳动力;有二类本科院校提供的中端劳动力;专科院校则提供的低端劳动力。

猎头公司在对高端劳动力市场的建构中起重要作用。我国第一家猎头公司成立于1992年,与我国信息技术产业和互联网产业同期出现,这些公司的作用就是为知识型企业争夺重要的劳动力。截止2011年,我国至少有5000家以上市场规模达数十亿元人民币的猎头公司。猎头公司依其服务对象的差异至少有三类:一是针对高级管理者的跨国公司猎头,他们为跨国公司和国内的大企业服务。二是经营10年以上的有一定品牌的国内猎头公司,为寻找专业细分的各行业中层和专业技术人员;三是数量巨大的投机性猎头公司,针对中端人才,规模较小、能力较弱。猎头公司对技术精英的高价追逐加剧了知识型劳动力的流动和自主性。

由此互联网企业的劳动力也至少可分为三类,一是为核心员工,他们是企业内部劳动力市场中的正式员工,占居管理、技术和销售的核心位置,不仅有长期合同,有的还拥有股份。二是企业内部边缘劳动力,从事一些替代性较强的工作。三是大量临时性和劳务派遣员工。即使在国际金融资本投资的公司也在大量使用劳务外包。这些由劳务派遣人员负责的工作岗位包括了保安、保洁、物业、食堂、绿植、会议服务、IT支持等岗位。这些岗位由不同的劳务派遣公司负责,互相间没有交叉。他们的身份很好识别,他们身着工服,例如保洁员工是灰色制服、会议服务人员是如宾馆服务员一样的马甲制服、保安是标准保安制服。此外,还存在大量劳务派遣的技术人员,他们与正式员工的差异是承担的工作具有可替代性,从事的是简单操作、重复性的工作。劳务派遣员工在项目中难以学到新知识,他们以项目方式游走在各类企业中,很难建立起稳定的职业人际关系,难以得到相应的升迁;在报酬方面,用工企业虽可能支付了与正式员工水平相当的薪水,但在劳务派遣公司经手后,其薪水

[1]微脉搏:《互联网“附属院校TOP10”》, <http://zhan.renren.com/tech> 赛思科技.ue?gid=3674946092072078769&checked=true 2013年9月24日。

就大打折扣了,其工资水平和相应的福利都远低于正式员工。

然而,在我国,目前劳务派遣用工有增长趋势。以一家大型独立软件供应公司为例,其研发队伍中约有30%,约400多人的派遣员工。公司还建立了为其他公司提供外包和劳务派遣业务的控股公司,每年提供大量的研发人员从事外包工作和劳务派遣业务。一家大型国有通信公司,派遣员工占到了公司员工总数的74%,分布在管理岗位、核心岗位和普通岗位。外包用工亦正成为企业减轻劳动成本的主要方式,截至2009年6月,全国共有技术服务外包企业6673家,从业人员121.5万人。据2009年12月IDC发布的研究报告显示,中国离岸软件外包市场在未来5年内仍将以35.5%的速度增长。果真如此的话,那则表明我国的互联网业在国际产业链中已占有一席之地。此外,还存在大量技术个体户,这类技术精英以个体模式承接企业项目,以在家工作为主要形式,被称为SOHO一族,是独立合同工(independent contractors)。个体化的家中工作使知识型员工获得了空间自由,减少了雇主的直接控制,但同时也缺少了组织化的工作环境。

3. 新型伙伴型劳资关系的雏形与传统简单型劳动控制的并存

互联网企业因资本与劳动力的分化内含了劳资关系模式的差异。由国际金融资本左右的互联网企业,其技术符号秩序弥和了资本和劳动的内在矛盾关系,金融资本加智力资本构成的致富神话从积极意义带来了金融资本与智力资本相结合的伙伴型劳资关系的新模式。而以中小资本为基础的互联网企业则延续着传统的简单型劳动控制模式。

所谓伙伴型劳资关系它有以下几个方面特征。

第一,资本主导型。通过国际或国内上市,聚增企业财富,致使致富神话已经梦想成真,核心员工的薪酬水平在国内属于高端,符号秩序已经建立。工作激励的基础符号秩序。某上市公司的员工全年享有13个月薪水,外加年底大约3-6个月的年终奖。

第二,员工参股型利润分享。企业对核心员工建立制度性股权激励,在提供具有竞争力的薪酬基础上,建立有利润分享、分红激励和股权激励等。以阿里巴巴为例,股权分配相对分散,企业内部分为多个级别,员工入职两年以上就可以升到享有股份的职级,此后每升一级股份就会增加。股份的差异并没有造成员工的不满,一方面具有严格的保密制度,另一方面,每一级别的晋升考核都相对科学。员工们相信只要自己努力工作皆可能实现致富梦想。

第三,企业有各类成长计划和内部劳动力市场。对员工进行多种培训,将员工的成长和知识积累与更新纳入企业发展规划。内部晋升机制使得企业员工的职业生涯是长期的,强化了员工对组织的归属感,例如,某公司仅软件工程师的职级就有23-30级之多,为软件工程师的职业发展提供了足够的台阶。

第四,参与式的管理模式具有雏形。正如其管理以积极的内部互动为沟通的主要手段,具有了一定的民主参与的空间,由于是互联网企业因此多数企业建立有自己的互动网络(BBS),各方面意见得以公开交流,它打破了传统封闭型的等级结构,形成内部高效沟通,此外员工参与也提升了员工对企业认同。在某上市公司的内部BBS上,员工对工资,股权分配,福利体系的不满皆可以在此表达,高层管理者也会在上面回复。当有员工报怨加班时,得到行政方面的答复是:“要问问这份工作带给你的是负担还是成长?每个人要学会照顾自己和照顾家人,我们尽可能的共享财富”从这样的对答中,我们能够感受到,共享财富的概念也成为建立共识的重要的文化理念。

第五,虚拟团队或小组工作方式为员工平等关系和自主性的发挥提供了可能。百度公司的产品生产多以项目制方式推进,形成了各个工种围绕项目形成的“虚拟团队”,团队成员跨越组织内的部门边界,以项目周期为团队存续的时间。团队成员间不存在传统的科层制的管理与控制关系,实现

了员工间平等的合作关系。这既成为团队的工作方法,但又实现了新型的管理模式。

从上述特征描述中我们可以看到,这一伙伴式劳资关系与传统意义上的劳资伙伴关系不同,它并不是以团体主义理念为基础的工会模式的伙伴关系。目前的互联网企业很少有工会,亦很少有集体谈判和集体合同。它以个体主义为原则,以高端劳动力为主要成员,建立在共享致富神话和技术符号秩序基础上,通过共享财富的话语发挥重要的激励作用,达成了劳动力对企业或行业的忠诚。高额回报激励了技术精英的超时工作,掩盖了他们承受的巨大的心理压力,他们的不满情绪主要是源于陪伴家人的时间不够,其反抗的手段只能是离职。但多数企业的股权激励是有条件的,需提供对本企业的忠诚,如离职就面临高额损失。技术精英们只有在心理上高度认同符号秩序才能安心工作,忍受超时工作等负面情绪。

此外,大量边缘劳动力的工作是以传统简单型劳动控制实现的,其特点有以下几个方面。

第一,用工形式以转包或劳务派遣为主,工作呈现出临时性或不稳定的特点和福利、社会保障水平较低。劳务派遣工的经济地位极不稳定,缺少心理安全感。有研究表明,劳务派遣员工的工作满意度最低,其原因是派遣员工与正式员工间的同工不同酬,同比正式员工的薪资低30%左右,有“二等公民”的感受,也可称为“相对地位剥夺”。派遣员工深感缺少长期职业规划和培训计划,缺乏职业晋升机会和专业的技能积累等问题。

第二,劳动所具有的技能不高,易于被替代。

第三,借助互联网技术建立起严格的监控型管理。

第四,员工也接受了互联网业对符号秩序的认同,当面对解聘等问题时皆将问题内化为自身能力不足,技术符号秩序限制了他们对权利的要求。

第五,员工反抗的手段主要是离职,由此形成了互联网业的高流动率。

竞争、技术理性和碎片化成为知识型劳动力不断面临的挑战并形成分化。高端劳动力因智力资本和名牌学校身份,有议价能力,享有较高市场地位和社会福利,有一定的自主权。中端劳动力多具有大专以上文凭,收入较高,但工作不稳定。而大量的低端劳动力多处于劳务派遣用工、外包用工、自我雇佣等形式,工资水平尚可,但缺少社会保障和职业生涯。尽管如此,致富神话和符号秩序依然是维系这些劳动力停留在这一行业的主要原因。

三、结论与理论反思

今天,当我们关注这一问题时不难发现,互联网企业的发展是与全球金融资本紧密连接的,资本分化建构了这一领域企业间的分化和劳动力的分化。而致富神话成为互联网业内从业者的梦想,构成了强大的文化理念和技术符号秩序,并维护了核心劳动力和边缘劳动力间的巨大差异。其劳资关系的新型态呈现了劳动力因拥有智力资本可能的自主空间和权力,它可能弥和资本和劳动的冲突,金融资本的力量显示出资本的全球优势,并直接作用于在地资本。我们认为,核心劳动力与边缘劳动力之差异是同一过程的两个方面,正是国际金融资本的加入,从文化上强化了技术符号秩序,使处于边缘的劳动力看到了成为核心劳动力的希望。互联网企业劳资关系的状况正是依托于由金融资本建构的文化理念和符号秩序,由此劳动力服从于致富神话建构出的符号秩序,它掩盖了剩余价值的生产过程,也掩盖了个体化的技术精英的超时工作和知识型工人的分化。

那么,传统马克思所说的资本对劳动的剥夺是否还存在呢?在马克思理论中,资本对劳动的形式统治(formal domination)是真正的控制-服从(subordination)关系的社会过程。在原始资本主义的生产模式中,资本家凭借所有权实现对产品的控制;而并不必然地具有对劳动的规训和监督权,其实

现利润增长的方法只能是延长工时或提高劳动强度。随着资本主义将生产分解,资本家才真正侵蚀和削弱了工人对生产技术和方法的所有权和控制权,从而产生了劳动力对资本的服从,资本家通过占有相对剩余劳动时代来占用剩余价值。马克思描述了从简单合作(simple cooperation)、工厂制造(manufacture)到工厂机器制造(machinofacture)的发展过程,它产生了专业化劳动分工和复杂组织,使机器(抽象劳动)不是工人(具体劳动)成为技术所有者,破坏了工人对抗资本的物质基础,劳动力只有在市场中与资本结合才能够生存^[1]。即资本通过改变生产的组织方式和技术基础实现对劳动力的控制。然而,今天在技术符号秩序中,金融资本对智力劳动的控制本质并没有改变,它改变的是方式,金融资本通过董事会制度来控制企业的运作与获利能力。

达伦多夫在讨论“后资本主义社会”时指出,股份公司的普遍化标志着资本的解体(decomposition)和劳动解体,劳资冲突的性质亦发生变化,技术对劳动力流动和分化起关键性作用,无产阶级因其“工作、技能、收入和声誉”的差异而分化。这些变化并没有导致马克思所预期的阶级斗争的激化,变化的是社会结构和阶级冲突的性质。资本的所有者与管理分离后,社会冲突会发生在劳动者和资本管理者之间,无产阶级不再是一个单数,而是由诸多技能和地位不同的群体构成,出现利益分化。资本和劳动解体的直接的重要结果是“新中产阶级”的出现。研究显示公司的劳动管理方式是由权威关系构成,其主要表现在三个方面。第一,资本所有者和管理者的分离,公司给予雇主(经理)在生产过程中做出所有决定的权力。第二,公司在工资和雇用稳定性上给予蓝领和白领工人(几乎全是男性)安全感。第三,等级制管理,以标准化和程序化进行劳动分工,工人被排除在决策和权威之外,产量增加和利润暴涨^[2]。

布雷弗夫曼(Bravemen)的劳动过程理论也描述了技术替代劳动的过程,他说,在劳动过程中,管理技术呈现出“去技术化”过程^[3]。而布洛维则认为存在着资本主义的霸权机制,它使工人们乐于“赶工”式的资本积累的游戏^[4]。

到了后工业社会,一种乐观的观点认为,工人的技术能力使其重获自主性。劳动力经历了“再技术化”的过程。德鲁克认为,科学技术的发展可能重塑一个新的社会阶级,当知识成为社会中重要的且唯一的稀缺资源时,知识型员工就拥有了自己的生产工具,从根本上摆脱了传统被剥削的地位;知识型员工还可以持股,成为传统意义上的资本家。知识社会将成为第一个向上流动不受限制的社会,知识型员工将成为劳动力市场中的贵族。对此也有不同的观点,认为以计算机、电子通信和互联网为基础的知识型组织依然是以控制为主的,至少有四种类型的观点,一是互联网业的管理是泰勒制,因为其监管的核心理念依然是高效率 and 监控^[5]。二是新泰勒主义(Neo-Taylorism),特指对互联网产业链底端的管理与控制,其监管程度甚至超过了传统工人。因为借助信息技术能够形成对劳动者“信息监狱式”时时监控^[6]。三是互联网业的管理是混合型泰勒制,以“团队合作”为主的生产方式具

[1][德]马克思:《资本论》,郭大力、王亚南译,上海三联书店2009年版。

[2]达伦多夫:《工业社会中的阶级和阶级斗争》,谢立中主编《西方社会学名著提要》,[南昌]江西人民出版社1998年版。

[3][美]哈里·布雷弗曼:《劳动与垄断资本——二十世纪中劳动的退化》,[北京]商务印书馆1978年版。

[4]Michael Burawoy, *Manufacturing Consent*. Chicago: University of Chicago Press, 1979.

[5]Sewell, Graham. 2005. Nice Work? Rethinking Managerial Control in an Era of Knowledge Work. *Organization* 12: 685.

[6]Upadhy, Carol. 2008. *In an Outpost of the Global Economy: Work and Workers in India's Information Technology Industry*. New Delhi: Routledge.

Upadhy, Carol. 2009. Controlling offshore knowledge workers: Power and agency in India's software outsourcing industry. *New Technology, Work and Employment* 24:1.

有了一定的自主性,但这种生产方式也是监控方式^[1]。四是多重管理模式,多指对互联网业中的软件工程师们的控制,它既有责任自治的自主性工作又有直接控制,控制策略依从于组织结构、环境和工作动机等因素^[2]。

总之,对互联网时代劳资关系的理解需要文化转向,我们要充分认识金融资本的建构作用,正如互联网企业的经济发展过程充斥着文化建构,使与人们情感与梦想相关联的符号秩序得以产生。当传统的资本积累模式被全球金融资本替代时,劳动力以智力资本为标榜,拥有财富,并成为文化符号,带来技术符号秩序。今天,当金融资本和技术精英的智力资本共同创造着致富神话,由此资本和劳动矛盾结构被打破,构成了新型的资本共同体。这种变化从本质上说,它是有关财富的文化霸权,以葛兰西的文化霸权理论看,致富神话改变了人们观看世界和与相互关系的方式,有关资本和财富的意识已经渗透进了大众意识中,被大众接受为“正常现实”或“常识”,但与此同时它也消解了阶级理论,遮蔽了劳动者可能的反抗行动。人们在沉浸于财富的狂欢或致富的梦想中,实现了技术符号的统制。智力精英的财富狂欢为互联网企业的发展提供了文化与道德的合法性,金融资本借助着智力资本形成了新的压迫方式,它使边缘劳动力的沉默,个体的离职行为成为唯一的反抗手段,传统工业的劳工团结被消解在个人致富的梦想中。

[责任编辑:方心清]

Wealth Creation Myth and the Order of Technical Symbol — the Labor Relation in Chinese Internet Business

Tong Xin Liang Meng

Abstract: During the Internet Age, global financial capital selects technical talents' intellectual capital, producing a wealth creation myth, which is of great cultural symbolic meaning, and shaping new work ethics and order of technical symbol of employees' hard work and overwork in Internet business. The combination of capital and technical elites results in the segmentation in the Internet business. On the one hand, financial capital is combined with stratification of higher education, setting up the high-level labor market in which labor force, having the intellectual advantage, gains advantageous competitive position, work autonomy, and even capital ownership. On that basis, a new cooperative labor relation model is beginning to take shape. On the other hand, masses of marginal labor force are flooding the Internet business. The order of technical symbol conceals instability, high-intensity, and fragmentalization of their work. As a consequence, the traditional labor relation model of simplistic control has not been altered but reinforced by means of the Internet monitoring.

Keywords: wealth creation myth; work ethics; the order of technical symbol; labor relation

[1]Brophy, Enda. 2011. Language put to Work : Cognitive Capitalism, Call Center Labor, and Worker Inquiry. *Journal of Communication Inquiry* 35: 410.

[2]Barrett, Rowena. 2004. Working at Webboyz: An Analysis of Control Over the Software Development Labour Process. *Sociology*38: 777.