

doi:10.16060/j.cnki.issn2095-8072.2024.05.007

数字知识工人“加班同意”的双重社会建构

秦文佳^{1,2} 吴晓锋³

(1. 南京大学社会学院, 南京 210093; 2. 上海财经大学公共经济与管理学院, 上海 200433; 3. 上海对外经贸大学国际组织学院(贸易谈判学院), 上海 201620)

摘要: 互联网科技企业在数字技术的驱动下蓬勃发展, 与此同时, 互联网企业加班现象显著、加班文化盛行, 知识工人对加班文化更多的是集体默认和遵从。知识工人的“加班同意”何以可能? 研究表明, 互联网企业知识工人加班同意经历了组织化建构与个体化驱动的双重社会建构过程。组织化建构阶段, 互联网企业不断将市场竞争压力传导到组织内部的团队和个人, 经由劳企互动推动加班的集体默认与同意。个体化建构阶段, 由于知识地位的相对下降以及市场可替代性的增强, 知识工人承接组织生存竞争压力以及行业规则影响, 将加班规则内化为行为习惯, 产生个体自驱力, 形成加班自愿与顺从。为此, 一方面要加强知识工人劳动保护, 另一方面要提升企业治理能力, 注重呼吁的制度吸纳, 同时提升企业价值链地位, 减少低水平同质化竞争, 在促进产业创新发展与实现知识工人的自主劳动之间寻求平衡。

关键词: 加班; 知识工人; 互联网企业; 社会建构

中图分类号: F249.2/C913.2 **文献标识码:** A **文章编号:** 2095-8072(2024)05-0100-13

一、问题的提出

数字劳动时代, 知识工人的“加班”问题引发了越来越多的大众讨论和媒体关注, 这一劳工问题以互联网行业知识工人群体的“996”工作制为代表。互联网行业除了给人薪酬高、福利好、发展前景广阔的印象外, 还逐步被贴上了“加班多”的标签。虽然网络吐槽不断, 但知识工人对加班却呈现出甘愿和顺从倾向, 表现出对加班文化的遵从和默认。

对于产业工人如何同意并努力工作的问題, 布若威(2015)通过讨论垄断资本主义劳动过程的变迁, 揭示了工厂“制造同意”的机制。内部劳动市场和内部国家的统一塑造了工厂政体, 确保了工人自发同意工作的“超额游戏”。作为一种新兴产业, 互联网企业以技术和知识密集为显著特征, 从业者主体是具有专业技术与知识的劳动者。知识工人不同于车间、厂房等工业流水线上的传统工人, 不是靠直接制造有形产品来获取工资收入, 而是借由自身知识和专业技术, 通过创造非实体性的产品、提供技术服务来获取劳动报酬。^①按照贝尔(1997)在《后工业社会的来临》一书中的预言, 后工业社会是一个知识社会(knowledge society), 广义的知识分子阶层越

^① 本文涉及讨论的对象是与企业有着正式的合同雇佣关系的知识工人群体。被称为“数字劳工”参与数字内容生产行为的消费者和使用者, 以及通过平台参与互联网行业劳动的弹性雇佣者和灵活用工不在本文的讨论范畴。

来越具有影响力。提出知识工人概念的管理学大师德鲁克也认为，知识工人与传统的工人不同，这部分新雇佣工作群体借助掌握和应用专门知识从事生产工作，因此拥有选择的自由和影响他人的权力（Drucker, 1996）。但从目前互联网企业加班的普遍化和常态化以及知识工人的劳累程度看，知识工人并没有变得越来越有力量，反而是陷入了“身体逐渐被掏空”的境地。

知识工人的“加班同意”何以可能？如何理解知识工人的加班自愿？进而，面对行业加班现象的显著和加班文化的盛行，个体的选择与行动如何？技术的发展和生产方式的变化带来了企业组织的变迁和知识工人数量的显著增长，但有关中国新兴企业组织行为以及知识工人的研究尚不充分，一些新的情况和新的问题还没有得到很好的说明和解释。相较丰富的制造工厂中工人劳动状况的研究，对“公司工厂”中“知识工人”的劳动状况及生存逻辑的理论解释仍显得较为匮乏。“加班”既蕴含了行业文化、组织意图、个体选择等主体性因素，又折射了劳资关系、组织制度、市场环境等结构性因素，其中所体现的市场、组织、个体之间的张力关系值得我们通过实证研究形成理论分析。本文将深入组织内部，考察知识工人加班同意的建构过程，尝试揭示组织与个体的互动与选择，制度的驱动与生成。

二、文献述评与研究视角

（一）文献回顾与述评

技术的发展和生产方式的变化引起了职业结构、社会阶层及经济文化等一系列的改变，二战以后出现了由制造业工作向知识性工作转变的浪潮（莫斯柯，2009）。20世纪八九十年代，互联网技术的飞速发展催生出新的产业，诞生了新一代“知识工人”。与传统的制造工人和白领职员不同，这些人员的工作更具有专业技术性和创造性，这些产业中技术的更新换代速度超过了以往任何时期，产品也多以无形的知识和技术为主，企业的劳动时间和劳动作业场景都不同于工业劳动时代（王星和王春璇，2023）。面对新的技术带来的新产业、新业态，相关研究多从隐蔽性剥夺和不平等的角度考察了新经济中新型劳动者的劳动过程（Ross, 2004; Tapia, 2004）。针对中国互联网企业知识工人劳动状况的研究，一方面展示了包括网络编辑、程序员、互联网工程师等在内的知识工人超常投入、主动加班、长时间重复劳动的工作状态与普遍困境（曹晋和许秀云，2014；孙萍，2018；廉思，2021）；另一方面揭示了企业如何通过项目制、弹性工作制、绩效激励和考核制度对劳动者形成捆绑，通过组织文化、意识形态等运作掩盖对劳动过程的控制与剥削，形塑和巩固知识劳工对加班的自愿性服从（梁萌，2019a；梁萌，2019b；侯慧和何雪松，2020；李强和刘杰，2020）。最终，知识工人在议价能力上并没有因知识和技术重获力量，在就业和生活双重风险下形成了“被迫同意”，成为“驯服的羔羊”（严霞，2020）。

面对加班，尤其是超时加班，工人会如何应对？抗争性的劳资关系大都出现在

劳动过程严密控制、工人生产行为严格管理、工资制度严苛的工业生产模式中（刘建洲，2011；潘毅等，2011；郭于华和黄斌欢，2014）。相对于工厂工人，白领的集体抗争几乎不可见，以离职或“跳槽”的方式更换企业可能是目前较为显性的个体性应对方式。赫希曼（2015）指出，面对组织绩效的衰减，消费者或成员有两种选择，一是退出，二是呼吁。赫希曼着重研究了安静的退出和内部呼吁两种行为，基利和格雷汉姆对赫希曼的框架做了更细致的讨论，他们根据退出的强度和呼吁形式上的不同，提出四种行动组合和行为反应，除了安静的退出和内部呼吁，还存在大声退出和被动接受或忍耐的选择（Keeley & Graham, 1991）。

有关劳动过程的大量研究有助于分析组织内部的权力关系，但在分析新兴科技企业知识工人的“加班”议题时，研究还需要关注到自主性对于知识工人劳动过程的重要性以及互联网知识工人的特殊性（陈友华和张晨阳，2023）。为此，一是要重视劳企双方的互动过程，二是关注知识劳动的创造性及其工作的弹性特征，三是把互联网产业的属性和市场特点纳入分析视野，从而避免陷入雇佣双方对立冲突的分析窠臼。此外，互联网知识工人面对加班既不退出不呼吁，选择接受或忍耐的无意识忠诚现象是现有研究关注缺失的方面，也亟待理论解释。

（二）研究视角与方法

从已有研究和现实情况来看，知识工人加班的“自愿”状态更多的是一种被建构的“自愿”。现象社会学代表人物伯格和卢克曼（2019）关于制度或规范是通过行动者及其互动建构起来的理念构建了分析互联网企业知识工人加班问题研究框架。“社会建构”既是一种理论，也是一种研究方法。当把互联网企业加班视为一种社会事实，它的出现、维持或转变必然经历相应的建构过程。因此，本文把加班作为一种现实的社会建构，对互联网企业知识工人加班现象展开社会建构分析，把加班之形成看成是劳动组织内劳企互动的一种结果，而不是简单的资本剥削劳动的产物。从市场、技术与组织互动的维度来理解组织和成员的行为，同时重视组织与个体的互动对规则产生的影响，加强“过程—机制”分析，以弥补社会建构分析的不足，从组织化加班与个体化加班以及两者的互构中来更好地理解互联网企业知识工人加班的社会建构过程。

基于上述研究立场，本文主要采用深度访谈和个案（事件）研究进行定性分析，以说明知识工人的加班自愿如何被社会性地建构，知识工人的集体性加班何以可能。2020年5月至11月期间，笔者采取微信语音和面对面方式访谈了互联网企业不同级别、不同类型员工23位。其中，经理以上职务6人，人事经理3人，程序员（含项目经理）11人，其他业务员工3人。除了访谈获取的经验资料，互联网头部企业的典型事件也被纳入相关讨论。

三、加班的组织化建构：竞争传导与内部塑造

互联网企业在市场运作方式、商业模式和运营管理等方

不同。技术的快速变迁、市场地位的不稳定、金融市场的波动等都对互联网企业的生存与发展构成了外在压力，其竞争的激烈程度也是传统经济不曾有过的（李怀和高良谋，2001）。作为营利性组织，为了实现经济绩效目标，企业在竞争和生存压力下如何通过内部生产组织方式与技术的配合、正式制度以及权变性的机制设置去实施这种适应性的策略？本文将深入企业内部去揭示加班文化以及加班同意的建构过程。

（一）项目化的组织运作与敏捷化的项目管理

企业外部的生存压力和竞争程度首先需要通过组织化的机制传导到组织内部，从而以相对稳定的内部管理和灵活高效的运作机制来实现对市场变化的应对。在网络经济“赢者通吃”的市场规则下，互联网企业往往采取以规模和速度制胜的竞争策略，以项目来驱动企业运营。在激烈的市场竞争中，这种带有鲜明项目制特征的组织运作模式，一方面增强了企业的快速反应能力和适应性，另一方面推动了企业内团队和员工的不断运转，把外部的市场需求和市场机会变为企业的产品规划以及最终的产品实现（侯海东等，2008），项目团队也就成为最需要加班的主体。

现实中，除了复杂求稳的项目，倡导团队价值和沟通的敏捷开发方式得到了越来越多的运用。敏捷化意味着更快的交付、更快的迭代，即以最快的速度把还在雏形的产品模型变成可以上线的功能，新的产品性能只需几个月甚至几周就可以发布，无需再花费数个季度或年度。这无疑为企业提供了一个加速度，在带来惊人回报、跑赢竞争对手的同时，也助推着企业的项目团队越来越快地响应市场变化和客户需求，更快地解决问题，不间断地提供支持和服务，在单位时间内完成更多任务。工作及时性和同步性的要求也在客观上增强了员工的劳动强度。

客户希望你更快更灵活，一旦有相关的要求出来，要有及时的响应和反馈，随时随地都可能会有。为什么大家都说互联网企业要加班？你看这样的需求下劳动强度就比以前大了很多。（访谈记录20200611YBhj）

交付周期的紧张往往会催生加班，一旦遇到工期压缩，加班更是不可避免。敏捷管理在项目开始之前会按照上线时间倒推估算开发周期，以不推迟上线时间为第一要求。为增加用户体验感，市场部门总是希望产品上线越快越好。客户不断地要求增加系统功能和软件品质，同时要求缩短开发与部署时间。有时企业以低价拿到标的后就只能通过加班来缩短开发周期，降低成本。

研发面临的需求很紧张，会要求研发人员一周、两天甚至是明天就呈现结果，这样的情况是非常多的，只能加班。（访谈记录20201111FSlyj）

公司为了拿下地区市场，投标报价很低，公司要赚钱，就只能把这一部分压力转嫁给做项目的人，然后导致加班。（访谈记录20201109YSld）

敏捷开发本身并不会助推加班现象的形成，但是作为一种工作的组织方式，一种管理工具，频繁迭代的理念本身就意味着工作的高强度和快节奏。不断更迭的产品和服务需求，接连不断的任务事项，在资本与时间的较量中，敏捷化的项目管理无形中

扮演了市场压力的传导器。当敏捷化从软件开发逐步泛化到企业管理的方方面面，进而成为一种组织文化，各部门的工作节奏都会渗透敏捷思维，催促团队和成员更快更多的完成工作。当所有的工作事项都被带入快节奏的“迭代”运行和24小时的“on call”支持中，赶项目、赶交付变成了工作的日常。

（二）可视化的自我监控与游戏化的内部竞赛

由于软件的特殊性，开发过程往往具有不可见性，对项目进度进行日常跟踪的常用手段之一就是“看板方法”。作为一种可视化工具，“看板”直观展示项目进度，报告最新状态，让研发过程最大限度地可视化（安德森，2014）。在管理软件的助力下，互联网公司的项目管理更加微观和细致，整个项目进程和每个成员的任务完成更加容易被“看见”，同时随时获知其他成员的工作状况。不需要人为的提醒，无需他人监督，仅仅通过及时可视化展示就让大家都知道已经完成的、开发中的、待完成的工作任务。这种可见性驱动着团队成员进行富有挑战的互动，加快任务的完成，也使得每一个团队成员很难对自己的工作进度视而不见，产生丝毫的懈怠。随着分工和远程工作越来越标准化、程式化、专业化，此类工作变得越来越容易遭到监视（卡普尔，2014），也就更容易产生出自我激励型和自我管理型的员工和工作场所（佛罗里达，2010）。

求快的发布节奏要求小规模的开发组织具备空前的快速迭代能力，就需要激发团队冲刺潜能，让员工保持高涨的工作热情和士气。一般而言，不易对付的挑战会令大多数人振奋，激发“屡战屡胜”的成就感，确立一个令人激动的挑战，会大大调动团队成员的活力和能动性。一定的正向激励机制以及游戏般的胜败机制在其中发挥了重要作用。游戏中的排行榜和积分机制常常被引入项目管理流程中，提高团队成员的紧迫感和竞争性。赢得升级挑战的乐趣也使员工并不在乎是否在加班，也就实现了员工从听从安排到积极参与的转换。

像打游戏一样，每天写代码像在打游戏，就像解一道一道的题，有在游戏中挑战一个关卡的感觉，有不断升级的挑战。其实也不在意是不是工作或者说是做到几点钟。（访谈记录20200704Acym）

激发团队潜力的另一种方式是内部团队竞赛。项目管理中的内部“赛马”机制，允许企业内不同的团队做同样的事情，可以让两到三支不同的团队同时来解决同一个问题，形成内部竞争。“部门会有一个统筹的规划，团队之间、项目组和项目组之间会，同样的项目两个项目组一起来PK，选择一个更好的。”（访谈记录20200616ZAxjy）两个团队承担同一个开发项目，一边加班到深夜，另一边就加班到凌晨，开发变成了一场“战斗”。最后往往只有一支团队“活下来”，另外的团队则可能被淘汰或合并。竞赛构建出拟游戏的氛围，通过清晰的目标、明确的规则形成压力型的团队文化，将挑战的成就感与企业的目标相统一，激发员工创造潜能的同时，带快工作节奏，提升工作强度。

（三）心理契约的建构与软文化的硬考核

在激烈的市场竞争中，如何才能让员工愿意长时间待在公司努力工作？除了项目制的敏捷化运作，组织内部的制度设计和运用也会对员工在组织中的行为产生影响，并相互配合着推动员工按照组织目标竭尽全力，在工作上投入更多时间和精力。

1. 心理契约的建构

员工和组织的互动关系中除了存在正式的雇佣契约，还存在隐含的、非正式、未公开说明的相互期待。在长期和短期激励的双重引导下，个人与组织员工会更容易接受以加班和职责外工作为代价，去换取企业提供的报酬增加、向上晋升的职业承诺，公司和雇员之间就形成了一种配合，建立起加班与回报的“心理契约”（施恩，1992）。

互联网公司的薪酬体系包括短期激励和长期激励两部分，短期激励主要针对基层员工和中层管理员工，包括基本工资、奖金（绩效薪酬加薪）、福利等，长期激励主要由股票期权构成。尽管大多数互联网企业在访谈中并不愿意透露员工的具体薪酬，但都表示公司给出的薪酬在市场上是具有一定吸引力的，在所在细分行业内至少处于中等或中等偏上水平。与传统业务相比，互联网公司的核心资源是人力资本，这一属性使得企业必须要更多地激发员工主动思考，自我驱动。单有短期回报并不能让员工爱上工作，让雇员成为公司股票的持有者是一个重要有效的办法。访谈调研的企业中75%都采用了股权或期权激励的长期激励方式，其中高管薪酬结构中长期激励占到总薪酬的一半以上。特别是初创型企业，早期需要投入大量资金，往往会控制员工的现金薪酬水平，以奖金和个人股权的形式给予激励性收入补偿。

此外，比起直接的货币激励，对于知识型员工，合理透明的晋升机制具有更重要的激励作用。级别晋升给予员工在未来获取更高回报的心理预期，引导他们延长服务期限，并投入更多努力（Dencker，2009）。互联网公司一般会设定两类发展路径：一是技术线，通常称为P线（professional）或T线（technology）；二是管理线，通常称为M线（management）。晋升制度为员工搭建了锦标赛的赛道，每晋升一个等级，都伴随着收入的增加。晋升前后的收入差距越大，则员工付出的努力水平越高。

“级别提升对于收入的提升是非常可观的，当你跨到了一定的级别之后，收入是成倍往上涨的。”（访谈记录20200711Mcy）如A公司，技术线每晋升一个级别就会带来薪资30%~40%的增长，如果达到一定级别，还有股权激励。

如果说薪酬和晋升让员工对工作形成高投入的预期，那么如何真正让员工在公司待更长时间？很多互联网企业还会设计各种小福利，最为常见的就是为加班员工提供免费晚餐和班车。延长1个小时有免费班车，延长1.5小时有免费晚餐，再延2小时就可以免费打车，这样的设计使得“加班”成为一种极具诱惑力的选项。除了精心打造的茶水间，一些公司还为员工单独开辟健身空间，甚至解决子女托管等问题。当员工能在办公室获得一切想要的生活便利和娱乐选项，就意味着他们会在办公室里待更长时间。

2. 软文化的硬考核

为了在激烈的市场竞争和多变的外部资本环境中变得更快更强，互联网企业往往赋予加班“拼搏和敬业”的价值色彩，宣扬不眠的硅谷精神，以及对全天候工作的狂热，鼓励员工把更多时间和精力投入在工作上。文化价值观为行动提供了规范和剧本，为个体提供了应成为的样子和道德模板，可以很软，也可以很硬，“既然‘热情’成了职场新要求，就需要有办法来测量它，以使个体员工的热情能被比较并用以分配赏罚”（Tokumitsu, 2015）。在公司治理层面，互联网企业将价值观的考核与绩效直接挂钩，通过组织制度强推，对企业加班文化的遵从也被纳入考核体系，用软文化硬考核的技术方式，为组织成员提供行为导向，并筛选塑造出理想员工。是否积极配合、是否全情投入成为员工考核合格和晋升的重要标准。

在受访企业中有多家公司对员工价值观进行量化考核。例如，A公司将很难标准化的价值观细化为20项行为描述，员工满足1项赋1分，没有满足赋0分，总分20分，最后的得分对应最后的绩效。HS公司的价值观评分满分为5分，普通员工必须得到2分以上，绩效考核才能达到A；如果是管理层，必须在3分以上；如果员工在晋升季没有达到3分，复测后仍未达到，该员工的晋升就会被终止。WX公司的价值观考核占到绩效考核的20%，企业对员工的工作态度、沟通协同、决策与执行、外部需求支持、小组内部正向影响等进行361度的综合评估。除了通过员工行为是否体现价值导向来量化评判员工，一些公司还会通过打卡及加班时间来确定员工是否努力。

你有没有加班也能证明你工作是否积极主动，有没有融入团队，是否给团队里的其他人起到一个正向积极的表率。如若没有，那么可以清晰地知道你的绩效会受到影响。（访谈记录20210803Awzk）

四、加班的个体化驱动：承接认同与有限选择

面对竞争激烈的行业环境，互联网企业通过一系列制度化和非制度化的治理方式，将市场竞争的压力传导到组织内部的团队和成员，推动了加班逐步走向组织化。那么，个体如何承接这种加班建构，形成集体的默认？组织成员对加班压力会做出何种反应？没有个体的认同和配合，组织化的加班也最终无法实现。加班认同不仅受到企业制度的推动和激励，也受到企业文化、工作氛围、默认规范等无形制度的引导和鼓励。

（一）承接内化与认同顺从

个体把世界理解为一种有意义的社会现实，始于个体对他人所在的那个世界的“承袭”（taking over）（伯格和卢克曼，2019），而把客观现实予以内化正是这一过程的起点。当企业把工作要求通过制度规范等方式传输给员工，在特定的团体中建构起新的工作秩序，员工再将这种秩序和道德观内化，并成为其思维和信念，就会直接影响并改变成员的行动和实践。对自发性的强调不仅消解了工作和闲暇的区分，而且打造出了一种“你是在为自己做有意义的工作”的企业文化：“人们只要相信自己

是在创造新的东西，是在从事一种新的工作，不是为了他人，而是为了自己，那么他们就更容易长久地工作（萨瓦尔，2018）。”

每个人在这都能看到自己奋斗的希望，都相信自己奋斗会得到应有的收益和回报的。达成这样的共识之后，一切就水到渠成了——我不是为公司加班，都为自己加班，为自己努力为自己奋斗。（访谈记录20200628Azhj）

久而久之，符合企业价值观的行为重复出现并得到强化，无论是在管理层还是基层员工眼中，加班都是一件很正常的事。升任公司管理层的员工在战功文化的驱使下，认为想要做出业绩就得加班，“是愿意拿着高薪加班的”（访谈记录20201110XSwdx）。年轻的员工出于生存的紧迫感和发展的必要性，也具备较高的加班自我驱动。

如果在一年里面干了两年的活，无论晋升也好，还是职场发展也好，你的成长速度是可以直接加快的。这也是现在年轻人愿意认可的一个原因。（访谈记录20200616ZAxyj）

当一些互联网大厂宣布取消“大小周”，实行双休后，部分员工甚至表示不乐意，因为取消“大小周”也意味着取消了这部分加班费，直接导致工作收入的减少，却未必带来工作量的减少。^①多一些收入的主观愿望，提升能力和快速成长的吸引力，上升的空间和可观的经济回报，让很多员工心甘情愿加班。

韦伯（2010）指出，“服从意味着为了自身利益而把所接受的命令的内容变成行动依据”，这里既有个体对组织影响的主动承袭，也有群体效应的暗示。在全员加班的氛围下，遵守准则的员工会获得合法性，否则将被视为缺乏奋斗精神，面临尴尬的处境。即使不喜欢加班，个体在带领制和集体压力下也会跟从组织规则。这种影响虽然没有强制性，却有很强的参照压力，每个员工会依据所在环境中占优势的模式来主动修正自己的态度和行为，表明自己是称职的或合格的。

到下班时间领导不走，员工就不敢走；同事不走，自己也不敢走，反反复复就形成了所有人都在加班的氛围。（访谈记录20201110XSwdx）

如果你身边所有的人都在那么拼，那走那么早，是会觉得不好意思的。（访谈记录20200704Acym）

当员工为了顺应加班氛围、完成工作任务以及实现职业晋升、经济利益等目的而主动加班时，“工作狂”（workaholics）员工就被塑造出来（Mazzetti et al., 2014）。当从业者在市场实践中开始产生自觉接受和奉行主导文化的内在力量，就会转变为个体行为的惯例，对加班产生普遍的认同。如果再经过长期发展扩展到大部分的成员当中，便成为一种行业文化形态。如果整体行业是有加班氛围的，成员就不会抱有朝九晚五的希望，能够相对少加班的话也是能够忍受的。既然加班是无法避免的，难以拒绝的，那就接受并遵从，变为习以为常的事。“任何一种行为在被不断重复后都会铸成一种模式，人们可以不费力地进行复制”（伯格和卢克曼，2019）。这

① 互联网企业“字节跳动”宣布取消大小周，实行双休，三分之一的员工表示不支持[EB/OL].(2021-07-10)[2024-08-12].<https://finance.sina.com.cn/stock/hkstock/hkstocknews/2021-07-10/doc-ikqciyzk4597869.shtml>.

个时候企业对加班无需刻意要求, 个人甚至不需要再有利弊的权衡, 只需要重复行为并规律性地服从即可。“如果对制度的社会化真正实现了其效果, 那么直接的强制手段就会减少许多。大多数时候, 行为会在制度所设定的渠道中‘自发地’出现”(伯格和卢克曼, 2019), 加班变得更加顺理成章、心甘情愿, 无意识的忠诚便出现了。

相比积极的忠诚和无意识的忠诚, 被动地接受和消极服从则是一种典型的拟似自愿状态。有程序员指出, 实际上一些企业本身业务需求没那么多, 只要员工提高白天的工作效率, 就能够完成每天的工作量。“这时候员工的工作时段其实很多时候在划水, 坐都坐到10点。”(访谈记录20200710JMIgz)于是就出现了“白天少干, 晚上加班”的情况(访谈记录20201108QSgwm)。加班“装忙族”反映了个体在顺从之下的一种消极应对, 在一定意义上也可以视为是一种有关个人直接利益的日常抵抗(于建嵘, 2010)。

(二) 有限退出和呼吁乏力

个体并非完全无条件地接受习惯或规范, 仍具备一定的行动空间和能动性。面对高压的工作状态和行业加班文化, 如果不能接受和忍耐, 以程序员为代表的互联网企业知识工人大体有三种行动选择。

第一是以离职方式“退出”。一部分年轻员工希望工作的同时快乐生活, 倾向于做一些更有意义的工作, 如果公司不具有竞争优势、创新度或薪酬等其他吸引力(访谈记录20201111FSlyj), 他们会拒绝超时加班和盲目加班。在一篇新媒体对90后互联网员工的采写中, 在互联网大厂工作的几个年轻人因为无法忍受长期高负荷的工作, 先后选择了离开(曾诗雅, 2021)。另一部分大龄员工因为长期的加班状态无法兼顾家庭、生活和健康而离职(访谈记录20201108QSgwm)。但年龄偏大的程序员不再具备高性价比, 当技术老化、体力瓶颈、提升乏力时, “35岁陷阱”的压力会让他们面临去或留的艰难抉择, 尤其是在外部经济和市场环境不稳定的情况下, 退出后的情况可能并不理想(访谈记录20201115JSfy)。

第二种是集体呼吁。当对加班的鼓励变成带有规制性的要求, 即便是高薪, 一部分程序员也不愿意再过着“996”的日子, 他们利用自身的技术优势和特点, 借助网络代码平台发起了“996.ICU”的集体抵制。但部分员工对劳动时间和劳动强度的抱怨往往很难得到“工友”实际行动的支持。访谈中有些程序员甚至认为这是一场闹剧(访谈记录20201110XS wxd)。在一种完全垄断的市场结构中, 由于组织没有竞争对手, 不仅退失去了威胁作用, 呼吁也会流于形式(赫希曼, 2015), 显得苍白乏力。由于无法改变整个行业赖以生存的经济模式和文化氛围, 大多数人回到继续加班的工作状态。

第三种是个体维权。无法通过集体行动来改变工作状态, 那么就通过个体理性行动来维护经济权益。一项关于北京海淀区涉及互联网企业劳动争议的调研显示, 区域内互联网行业的劳动争议呈逐年上升趋势, 这里面涉及绩效和加班的诉讼内容占比最高(海淀法院课题组, 2019)。在加班费和离职补偿等利益诉求上, 互联网知识工人

拿起了法律的武器，并借力网络舆论壮大声势，维护和争取自己的合法权益。例如近年的网易裁员事件、拼多多员工维权事件等。但从结果和效果看，个体维权多数没有得到理想的结果，仅有少部分能获得最终胜诉和补偿。

伴随技术的快速更新，劳动力市场不稳定性和风险的增加，互联网企业知识工人的市场可替代性增强，知识地位的相对下降。当计算机软件的开发从“作坊式”向“软件工厂式”转变，技术的分化和分工的细化使得单个程序员的能力显得越来越渺小，程序员个人英雄主义时代走向终结，逐渐沦为了软件生产流水线上的一颗螺丝钉。他们把工作戏称为“搬砖”，自嘲自身为“码农”（写代码的农民工）。危机感驱使着互联网知识工人除了努力工作，还必须不断更新知识与技术（卡斯特，2007），以巩固和保住自己的技术位置。他们的诉求总体上旨在控制工作强度，或获得符合预期的利益补偿，而不以改变整个技术工作秩序和现有工作体制为目的。^①

一般而言，弱势群体在面对他们所认为的不公时，要么选择忍受，要么因忍无可忍而选择反抗。但资本存量和可退出性决定了中产阶层的集体抗争具有较强的理性成分（任克强和胡鹏辉，2020）。正是由于仍具备一定的技术地位、上升空间和流动性，以及尚为可观的经济回报，即使选择跳槽或离职，互联网企业员工也不可能那么潇洒。对于他们来说，如果情况没有变得更差，那么现状就是可以接受的，这也从另一个层面降低了知识工人的集体行动力，助推了加班顺从。在退出有风险、集体抵制失败、个体维权艰难等情况下，大多数时候更多人选择既不呼吁也不退出，选择接受和忍耐。

五、结论与讨论

本文以社会建构的理论视角分析了互联网企业知识工人形成加班同意的具体过程与内在机制。互联网企业知识工人的加班同意经历了组织化建构和个体化驱动的双重互构过程。第一，在组织化建构阶段，互联网企业通过制度与非制度的治理方式不断地将市场竞争压力传导到组织内部的团队和个人，运用工作组织和技术本身等更灵活的管理方式不断地推动团队和个体提速增效。加班成为一种具有行业合理性的工作常态。有吸引力的薪酬、明确的晋升制度以及良好的福利待遇都激励着员工留在公司自愿加班。除了有形的激励，还有无形的文化驱动。劳企之间关于规则与服从、动员与迎合的互动成功地推动加班逐步走向组织化，达成集体的默认和同意。第二，在个体化驱动阶段，互联网企业知识工人一方面承接组织生存竞争的压力，另一方面将行业和组织规则内化为一种职业惯例、价值标准、角色规范，进而惯例化为行为模式，并在个体间相互强化，产生自驱力，形成加班自愿与加班顺从。在知识地位下降和可替代性增强的情况下，面对加班困局，他们的个体化应对居多，集体行动较少，其退出、呼吁等行动都显得较为乏力和有限。

^① 2021年11月，一份名为《公司作息Working Time》的在线统计文档在网上广为流传。文档中涉及大量互联网科技公司，发起人在知乎称：“考虑到国内企业加班盛行且工作时间不透明，作为校招生，工作时间是选择offer非常重要的一个因素。所以我们创建了这个表来分享信息，希望对抵制996，普及995做出一定贡献。”

如何走出加班？改善组织治理、实现人性化的雇佣关系是我们讨论加班议题的终极关怀，需要我们把社会结构的分析和道德性的分析加以整合（汪和建，2005），在劳动休息权和资本经营权之间，在促进新经济产业高速发展、维护市场竞争秩序与实现知识工人的自主管理和持续创新之间寻求平衡。

信息经济中，劳动与组织创造价值的潜力极度依赖有知识的劳动自主性，“技术劳动必须弹性地管理自己的时间，有时候延长工作时间，有时候调整以适应弹性过程，有时候则缩短工作时数，并据此付薪”（卡斯特，2000）。互联网行业中大部分是知识型的工作者，他们工作的很大部分需要思考性构建，对工作的自主性要求较高。当企业用“996”“大小周”作为一种管理手段，压缩人力成本，最大化人力产出，不仅严重挤压员工的休息时间，还会大大消耗员工的体力和创造力。从前述分析可以看到，互联网企业知识工人抵制的并不是加班本身，而是超负荷的工作量和对工作时间的规制，以及不对称的付出回报。正如哈耶克（1986）所主张的，个人主义并不反对自愿协作，而是反对利用强权来产生组织与协作，需要对所有的强权或专制给予严格限制。

为此，从法律政策层面，应对知识工人的劳动时间和劳动权益予以更有力的保护，加强对企业的劳动监察，运用法律规范和政策监管工具来协调市场、企业、员工之间的关系和各自权益。同时，充分认识知识工人劳动的自主性和创造性特点，把更多的时间留给知识工人，给予知识工人更多工作弹性，将更有利于推动技术创新和产业发展。从企业层面来看，一是要提升企业治理能力，注重呼吁的制度吸纳，畅通企业内部意见渠道，将员工权益纳入决策系统，实现企业与员工的良性互动，增进信任和忠诚，达成劳企关系的不断改善。二是要清醒地认识到，中国的互联网产业在底层核心技术上存在瓶颈，与国际先进水平仍有差距。低水平同质化竞争导致行业赛道内竞争异常激烈。只有从模仿走向创新，拥有核心技术，改善企业的价值链地位，才能使企业以高人力投入来换取运转效率、赢得竞争优势的加班冲动得到自我抑制，进而增大知识工人弹性工作的可能，缓解知识工人加班的严重程度。

参考文献

- [1] 安德森.看板方法：科技企业渐进变革成功之道[M].章显洲,路宁,译.武汉:华中科技大学出版社,2014.
- [2] 贝尔.后工业社会的来临：对社会预测的一项探索[M].高铄,等译.北京:新华出版社,1997.
- [3] 伯格,卢克曼.现实的社会构建：知识社会学论纲[M].吴肃然,译.北京:北京大学出版社,2019.
- [4] 布雷弗曼.劳动与垄断资本：二十世纪中劳动的退化[M].方生,等译.北京:商务印书馆,1978.
- [5] 布若威.制造同意：垄断资本主义劳动过程的变迁[M].李荣荣,译.北京:商务印书馆,2015.
- [6] 曹晋,许秀云.传播新科技与都市知识劳工的新贫问题研究[J].新闻大学,2014(2):93-105.
- [7] 曾诗雅.那些离开互联网大厂的年轻人[J/OL].(2021-01-04)[2024-05-13]. <https://mp.weixin.qq.com/s/VhwjGkcIDPpIJ8tOxMjTCg>.
- [8] 陈友华,张晨阳.互联网企业知识劳工加班成因研究[J].山西师大学报(社会科学版),2023(2):31-41.
- [9] 佛罗里达.创意阶层的崛起[M].司徒爱勤,译.北京:中信出版社,2010.
- [10] 郭于华,黄斌欢.世界工厂的“中国特色”新时期工人状况的社会学鸟瞰[J].社会,2014(4):49-66.

- [11] 哈耶克.个人主义与经济秩序[M].文跃然,等译.北京:北京经济学院出版社,1989.
- [12] 海淀法院课题组.涉互联网行业劳动争议现状分析及对策建议——基于海淀区涉互联网企业劳动争议情况的调研分析[J].法律适用,2019(8):94-107.
- [13] 赫希曼.退出、呼吁与忠诚:对企业、组织和国家衰退的回应[M].卢昌崇,译.上海:格致出版社、上海人民出版社,2015.
- [14] 侯海东,姜柏桐,李金海.知识经济下项目导向型企业组织结构模式研究[J].科学学与科学技术管理,2008(11):151-155.
- [15] 侯慧,何雪松.“不加班不成活”:互联网知识劳工的劳动体制[J].探索与争鸣,2020(5):115-123.
- [16] 卡普尔.“新”经济/传统劳动:创造力、扁平性及其他新自由主义的迷思[M]//麦克切尔,莫斯可编.信息社会的知识劳工.曹晋,等译.上海:上海译文出版社,2014.
- [17] 卡斯特.网络社会的崛起[M].夏铸九,王志弘,等译.北京:社会科学文献出版社,2000.
- [18] 卡斯特.网络星河:对互联网、商业和社会的反思[M].郑波,武炜,译.北京:社会科学文献出版社,2007.
- [19] 李怀,高良谋.新经济的冲击与竞争性垄断市场结构的出现——观察微软案例的一个理论框架[J].经济研究,2001(10):29-37.
- [20] 李强,刘杰.在情怀之外:互联网中小企业“自愿加班”的工厂政体研究[J].社会发展研究,2020(1):204-224.
- [21] 廉思.时间的暴政——移动互联时代青年劳动审视[J].中国青年研究,2021(7):29-37.
- [22] 梁萌.996加班工作制:互联网公司管理控制变迁研究[J].科学与社会,2019a(3):67-86.
- [23] 梁萌.弹性工时制何以失效?——互联网企业工作压力机制的理论与实践研究[J].社会学评论,2019b(3):35-49.
- [24] 刘建洲.农民工的抗争行动及其对阶级形成的意义——一个类型学的分析[J].青年研究,2011(1):33-43.
- [25] 马克思.资本论(第一卷)[M].中共中央编译局,译.北京:人民出版社,2004.
- [26] 莫斯柯.信息社会的社会理论与知识劳工[J].曹晋,杨保达,译.新闻大学,2009(1):1-9.
- [27] 潘毅,卢晖临,郭于华,等.富士康辉煌背后的连环跳[M].香港:商务印书馆,2011.
- [28] 任克强,胡鹏辉.业主维权集体行动的微观机制分析——基于主体行动的视角[J].南京大学学报(哲学·人文科学·社会科学),2020(2):79-89.
- [29] 萨瓦尔.隔间:办公室进化史[M].吕宇琚,译.桂林:广西师范大学出版社,2018.
- [30] 施恩.职业的有效管理[M].仇海清,译.上海:三联书店,1992.
- [31] 孙萍.知识劳工,身份认同与传播实践:理解中国IT程序员[J].全球传媒学刊,2018(4):97-115.
- [32] 汪和建.再访涂尔干——现代经济中道德的社会建构[J].社会学研究,2005(1):149-167.
- [33] 王星,王春璇.从工业劳动到数字劳动:劳动过程变迁与理论探索[J].新视野,2023(6):38-45.
- [34] 韦伯.经济与社会:第一卷[M].阎克文,译.上海:上海人民出版社,2010.
- [35] 严霞.以自我为企业——过度市场化与研发员工的自我经营[J].社会学研究,2020(6):136-159.
- [36] 于建嵘.抗争性政治:中国政治社会学基本问题[M].北京:人民出版社,2010.
- [37] Dencker, J. C., “Relative Bargaining Power, Corporate Restructuring, and Managerial Incentives”, *Administrative Science Quarterly*, 2009,54(3): 453-485.
- [38] Drucker, P. F., *Landmarks of Tomorrow: A Report on the New Post-modern World*, London: Routledge Press,1996.
- [39] Fantasia, R., D. Clawson, and G. Graham, “A Critical View of Worker Participation in American Industry”, *Work and Occupations*, 1988, 15(4):468-488.
- [40] Keeley, M., and J. W. Graham, “Exit, Voice, and Ethics”, *Journal of Business Ethics*,1991,10(5):349-355.
- [41] Knights, D., “Subjectivity, Power and the Labor Process”, In D. Knights, H. Willmott(eds.), *Labor Process Theory*, London: Macmillan Press, 1990:297-335.
- [42] Lee, C. K., *Gender and the South China Miracle: Two Worlds of Factory Women*, University of California Press,1998.
- [43] Mazzetti, G., W. B. Schaufeli and D. Guglielmi, “Are Workaholics Born or Made? Relations of

- Workaholism with Person Characteristics and Overwork Climate”, *International Journal of Stress Management*, 2014, 21(3): 227–254.
- [44] Ross, A., *No-collar: The Humane Workplace and Its Hidden Costs*, Temple University Press, 2004.
- [45] Tapia, A. H., “The Power of Myth in the IT Workplace: Creating a 24-hour Workday during the Dot-com Bubble”, *Information Technology & People*, 2004, 17(3):303–326.
- [46] Thomas, R. J., *Citizenship, Gender, and Work: The Social Organization of Industrial Agriculture*, University of California Press, 1985.
- [47] Tokumitsu, M., Forced to Love the Grind. (2015–08–13) [2024–02–15].<https://www.jacobinmag.com/2015/08/do-what-you-love-miya-tokumitsu-work-creative-passion/>.

【作者简介】秦文佳：上海财经大学公共经济与管理学院副教授，南京大学社会学博士。研究方向：制度与组织研究。

吴晓锋：上海对外经贸大学国际组织学院（贸易谈判学院）副教授，政治学博士。研究方向：比较政治与区域国别研究。

The Dual Social Construction of “Overtime Consent” for Digital Knowledge Workers

QIN Wen-jia^{1,2} & WU Xiao-feng³

(1. School of Social and Behavior Sciences, Nanjing University, Nanjing 210093, China; 2. School of Public Economics and Administration, Shanghai University of Finance and Economics, Shanghai 200433, China; 3. School of Global Governance, Shanghai University of International Business and Economics, Shanghai 201620, China)

Abstract: Internet technology companies are flourishing driven by digital technology. At the same time, the phenomenon of overtime work in Internet enterprises is significant, and the culture of overtime work is prevalent. Knowledge workers have collective acquiescence and compliance with the culture of overtime work. How is it possible for knowledge workers to agree to work overtime? The research shows that the overtime consent of knowledge workers in Internet enterprises has experienced a dual social construction process driven by organizational construction and individualization. In the organizational construction stage, Internet enterprises continue to transmit market competition pressure to teams and individuals within the organization, and promote collective acquiescence and consent of overtime through labor enterprise interaction; In the stage of individualized construction, due to the relative decline of knowledge status and the enhancement of market substitutability, knowledge workers bear the pressure of organizational survival competition and the influence of industry rules, internalize overtime rules into behavioral norms, generate individual self-drive, and form voluntary and compliant overtime. To this end, on the one hand, we need to strengthen the labor protection of knowledge workers, and on the other hand, we need to enhance the governance capacity of enterprises, pay attention to the institutional absorption called for, and at the same time, enhance the position of enterprise value chains, reduce low-level homogeneous competition, and seek a balance between promoting industrial innovation and development and achieving independent labor of knowledge workers.

Keywords: overtime; knowledge workers; internet enterprises; social construction

（责任编辑：马莹）