

“数字泰勒主义”影响下的外卖平台 “计件工资制”研究

社会
2024 · 3
CJS
第 44 卷

梁 萌

摘要:对工业生产中“计件工资制”的研究表明,薪酬制度不仅从经济维度影响劳动者的 行为,更是形塑劳动者从纯劳动力意识向纯劳动意识转变的重要机制,是劳动力过度商品化的重要基础。本文通过对外卖平台“计件制”中的派单、奖励、惩罚等规则的梳理,提出平台“计件工资制”虽然在形式上承继了工业生产“计件制”“多劳多得”的简单累积逻辑,但根本上已经变成了高投入、高回报和高风险的企业家式博弈,以及本质上的加速积累逻辑。同时,通过对骑手个体经营意识、过渡意识、自由意识、平等意识等被薪酬制度所形塑的企业家式劳动主观意识的呈现,进一步提出外卖平台薪酬制度的变迁意味着平台劳动中的“数字泰勒主义”并非工业劳动经典“泰勒制”的自然延续,而是具备了主客观方面的独特特征。

关键词:计件工资制 外卖 多劳多得 劳动力商品化

DOI:10.15992/j.cnki.31-1123/c.2024.03.003

A Study of Piecework Wage System of Food-Delivery Platforms under the Influence of Digital Taylorism

LIANG Meng

Abstract: This article argues that the pay system is the key to understanding the high-speed and risky runnings of Chinese food delivery-riders. The research on piece-rate wage system in industrial production shows that the remuneration system not only affects the behavior of workers from the economic perspective, but also plays an important role in shaping the transformation of workers from pure labor

* 作者: 梁萌 中国农业大学人文与发展学院社会政策与发展研究系 (Author: LIANG Meng, Department of Social Policy and Development Studies, College of Humanities and Development Studies, China Agricultural University) E-mail: liangmeng@cau.edu.cn

** 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)的研究成果。[This paper is supported by the general project of the National Social Science Fund “Research on the Employment Mode of the Service Industry under the Influence of Internet Technology”(18BSH105).]

power consciousness to pure labor consciousness , and is an important foundation for the over-commodification of labor. This article summarizes the rules of dispatching , rewarding , and penalising in the piece-rate system of food delivery platforms , and proposes that the food delivery piece-rate system , although formally inheriting the simple cumulative logic of “more pay for more work” of the piece-rate system of industrial production , has essentially become an entrepreneurial game of high inputs , high returns , and high-risks , as well as an essentially accelerated logic of accumulation. Also by presenting the delivery-riders ’ entrepreneurial consciousness shaped by the pay system of self-management , transition , freedom , and equality , the study further suggests that the change of the remuneration system of takeaway platforms implies that the digital Taylor system in the platform economy is not a natural continuation of the classical Taylor system of industrial labor , but rather possesses the unique characteristics of both subjective and objective aspects.

In terms of objectivity , it is manifested in the transformation of management forms due to digital technologies , including the introduction of algorithms for work process planning , as well as standardized and quantitative measurement of subjective and objective labor outcomes. On the subjective side , this is reflected in the shift in the nature of management logic , whereby all risks in the production , transportation , and consumption processes are shared by the worker , and the level of remuneration is affected by the risks rather than the simply accumulation of labor results. The relationship between labor and pay is no longer a deterministic one based on the traditional principle of “more pay for more work” , but rather an outcome through both effort and risk , that is , more work does not necessarily lead to more pay .

Keywords: piece rate wages , food-delivery , more pay for more work , labor commodification

一、问题的提出

2020 年 9 月 ,《人物》推出了一篇名为《外卖骑手 , 困在系统里》的文章 , 几乎刷爆了微信朋友圈 , 是因为文章回答了人们一直以来的一个疑问 : 行色匆匆乃至横冲直撞并不时发生交通事故的外卖骑手们到底被什么所驱动 ? 文章认为 , 根本原因在于 , 强大的平台系统的算法将跑单时间挤压到最高限度 , 使骑手不得不冒险高速跑单以达到系统对时间

的严苛要求。

这一观点当然有其合理之处。从平台系统的一贯特性来看,提升订单的配送效率确实有利于企业获得利润,但在一定程度上忽略了骑手作为能动和理性行为主体的事实,只将其视为在系统中听从调遣的被动客体。从骑手角度来看,单个订单的收入只有4—9元,而发生事故的成本远超过任一订单的收益,骑手作为理性的行动者势必不应为微利而冒险,那么到底还有什么能促使骑手铤而走险地为每一个订单高速“奔跑”呢?这是本研究想要澄清的核心问题。

既有研究针对这个问题也已经有不同层面的探究。从劳动控制权分配的角度,有研究提出平台对外卖骑手的劳动控制比传统产业劳动进一步增强,即由于平台资本和技术参与并深度调整了劳动过程中控制权的分配,使得控制主体多元化,其中,来自平台软件的虚拟控制更有利于削弱劳动者的主体性并接受平台的管理(冯向楠,2018;陈龙,2020)。也有研究提出平台控制的核心要素是劳动时间,这使得骑手丧失了对自身劳动时间的掌控,并使其隶属于平台继而服务于客户的消费需求时间表,从而使劳动者的时间呈现碎片化和不可控的特点,最终成为平台“时间套利”的工具(孙萍、陈玉洁,2021),平台劳动所宣称的时间自由也因此成为掩饰利润的借口(李胜蓝、江立华,2020),也造成了骑手在空间上超级流动的劳动特征(陈龙、孙萍,2021)。有研究进而指出,使平台得以达成以上控制的核心工具和重要路径是算法,正是算法对劳动的效率极致化和数据化、标准化等方面的规训,才使得“人的逻辑”让位于“算法逻辑”,使劳动者在全过程和全细节方面被规训成为可能(孙萍,2019;Veen,*et al.*,2020)。因此,总体上学界较为认同的是,与产业劳动的控制相比,平台劳动的控制程度更强。即便如此,平台劳动中的外卖骑手仍然有一定的自主空间,例如,孙萍等(2021)提到的女性骑手的动态性别展演,以及沈锦浩(2022)提出的骑手以情感劳动的方式弥补算法所造成的疏漏与矛盾。当然,即使有以上主体性的体现,综合来看,学界也一致持有以下相关共识:在外卖劳动中,基于数字技术的垄断,平台对劳动者施以绝对强势的控制,而劳动者自主性是有限的。

然而,以上分析并没有回答本文开头提出的问题。这个问题在既有研究的基础上可以进一步引申为:既然平台基于算法等手段在时间、空间等方面对骑手实行了全方位且强有力的管理控制,且骑手本身是理

性的主体，那么为何骑手没有离开该行业反而是顺应平台管理还冒险送单呢？既有研究虽然从管理控制的维度部分解答了这个问题，但从劳动者主体性维度的解释仍不甚明朗。在调研中，我们也反复听到骑手提及固守高控制、高强度工作的重要原因在于劳动报酬，因此，从劳动作为商品的传统劳动研究视角，本文认为更加核心的秘密隐藏于劳动报酬维度。基于此，本研究提出，骑手冒险高速配送的答案并非像《人物》一文所讲的那样仅存在于平台系统对时间的规制中，还与平台劳动中的订单配送薪酬制度密切相关。

因此，本文基于笔者所获得的田野材料，通过梳理作为外卖平台典型劳动报酬形式的“计件工资制”的发展脉络，以及外卖平台“计件工资制”的现状、发展趋势和劳动者的应对方式等，试图从劳动本身揭开骑手高风险配送的更深层原因。这次田野调查的开展主要基于以下考虑，一方面，为了探索经济和地域等因素是否会造成薪资制度的根本差异，我们特别选择了北京、上海、广州、西安、昆明、哈尔滨等6个城市进行对比，共访谈了59位外卖骑手，其中包括3位兼职跑单的副站长。综合来看，虽然不同城市在薪资水平上的确存在差异，但薪资制度的基本逻辑类似，因此，本文并未着意对地理维度导致的差异展开分析。另一方面，为了补充骑手个体视角之外的平台宏观运营策略，我们也访谈了1位平台企业的高级管理人员，同时，也有部分资料来源于笔者的参与式观察，包括作为众包骑手的短期线下跑单经验和对线上骑手论坛（平台企业建立）的观察体验。

二、多劳多得：经典“计件工资制”的起源与发展

“计件工资制”的理论可以溯源到马克思的剩余价值理论，资本家获取利润的根本途径就是把劳动力的剩余价值最大化，最主要的方式就是延长劳动时间和提高生产效率。马克思（2004:624–637）认为，之所以资本家对劳动者明目张胆的剥削能维持生产的长期稳定运行，是因为工资制度在形式和意识两个层面掩盖了工厂生产劳动中资本对剩余价值的占有。由此可见，薪酬制度不仅是一种客观的劳动规范，更在主观方面建构人们的意识，因此是生产中的核心制度，更是理解劳动者及其行为逻辑的重要线索。

“计时工资制”是工业生产早期的核心薪酬制度。鉴于时间本身对

于人类的有限性特征,以及早期资本主义国家劳工抗争运动的诉求,劳动时间不可能持续、无限地延长,于是,第二种薪酬机制诞生并在工业生产领域流行开来,这就是著名的“泰勒制”(也译为“泰罗制”),也即薪酬方面的“计件工资制”。虽然“计件工资制”在“泰勒制”之前就已经在工业生产中存在,但经常因为资本任意降低计件工资率导致整体机制失效而产生“磨洋工”等现象。泰勒(2013)的“计件工资制”又称为“差额计件工资制”,即工厂管理者会设定一个相应的劳动定额,工人达到此定额将获得较高的计件单价,低于此定额则获得较低的计件单价,因而更有利激励劳动者。

“差额计件工资制”的施行有两个重要支撑规则,第一,制定科学的工作标准和劳动定额,这要求企业要设立相应的管理机构与职位,科学公正地设计劳动过程与劳动行为,并据此设定相应合理的劳动定额,以使工人能够在精力充沛的情况下完成远远超过之前劳动份额的工作,这对管理层的管理和设计能力都提出了很高的要求,同时也隐含着对劳动者的顺从、木讷特征的假设和期待,以便能顺应管理者的指令而不是自行操作。在技术层面看,这也许是科学和客观的推崇以及资本对效率的诉求,从权力角度看则是管理层将有关生产的知识和自主性从劳动者那里剥离并据为己有的过程,也称为“去技术化过程”(布雷弗曼,1978;泰勒,2013;布若威,2008)。

第二,制定能够激励劳动者完成劳动定额的单价并使其具有可持续性。这要求资本需要设定合理的定额单价,以使在资本、完成定额的劳动者和未完成定额的劳动者之间形成合理公平的利益分配模式,也即,单价的制定既要使企业获得所期待的剩余价值,也要让劳动者能够从生产率提升的劳动成果中分享利益,同时也需要让部分劳动者认同由于其自身原因而未完成定额所获得的较低产品单价是合理的,并积极争取在后续工作中完成劳动定额。这种利益分配方式和对公平的追求实际上是过于理想化的,因为根据劳动者个体而非班组的表现付酬,并使群体间的劳动报酬呈现竞争和差异,会使工人群体进一步瓦解,造成劳动力“原子化”(布雷弗曼,1978;泰勒,2013;布若威,2008)。

由于运行需要制定科学的标准和公平的分配利益等过于理想化的准则,使得“泰勒制”下的“差额计件工资制”的应用范围较为受限,较难在工厂一以贯之的执行,从而在实践中产生了多种变通模式。

在布若威所属时代的美国制造业，“差额计件工资制”虽然已经被较为广泛地采用，但也一并加入了基本工资制度以及内部劳动力市场和内部国家等制度。也即，这一时期工厂主要的薪酬制度是“计件工资制”，但由于设定了内部劳动力市场，劳动者分为不同职级，达到劳动定额后的超额工资水平被设定为依照劳动者的职级高低而变化，使得原本“计件制”中为单价而进行的集体谈判转变成了为提升职级而进行的个体竞争，从而消解了集体意识而助长了劳动力的原子化。又由于管理者在劳动定额的制定和变迁方面留有空间，使得劳动者得以在追求计件工资和劳动定额方面掌握部分主动权，从而进行“赶工游戏”，再与工厂中内部国家相关保障相结合，使劳动者得以享有基本的劳动权益，从而对本质上是剥削的资本生产体制产生了“同意”（布若威，2008）。布若威研究中的“计件工资制”是与国家制度相结合，共同建构了劳动者的“赶工”行为以及在意识层面对生产的认同。

随着制造业全球产业链的发展，发展中国家和地区的工厂在缺乏内部劳动力市场等辅助社会保障制度的情况下也相继施行了“计件工资制”。谢国雄（1994）以台湾地区来料加工的成衣业为例，呈现了在全球化背景下产业链转移过程中“计件工资制”的特征与变迁。一般来讲，这类“纯计件制”的主要特征是没有底薪，不设定劳动定额，而是固定单价，即单价不会随着件数的增加而提升。其中最核心的机制在于单价制定的机制，包括“天花板现象”和“以速制价”。“天花板现象”是指雇主在制定单价时以一般工资水平和一般工人的平均工作速度为参考来倒推单价，而非考虑劳动价值。当劳动者在某个订单类别上表现出较高的速度时，雇主就会执行“以速制价”策略来降低这一订单的单价，因此被称为“变形的计时制”。这种计件单价的机制同时配合以“形式化的底薪”、来去自由的雇佣关系和日工作时间的自主掌控，使得劳动者在主观上产生“做件意识”，包括“虚拟小头家意识”“虚拟的自由意识”“纯劳动意识”等，从而在缺乏宏观社会保障制度的情况下依然实现了通过薪酬制度建构劳动者的劳动行为和赶工策略，并对该种制度产生了主观方面的认可。

与“计时工资制”相比，这类“计件工资制”中的劳动力在缺乏劳动福利和保障的同时也产生了“自助意识”，他们与雇主都认为薪资是针对劳动结果支付的报酬，而不是对劳动力的雇佣，这也正是“纯计件制”

在客观制度和主观意识两个方面掩盖资本获取剩余价值的核心秘密——将资本购买劳动力的雇佣本质转变成为劳动结果付酬的劳资共识，即从纯劳动力的本质交换到纯劳动意识的主观建构，从而使“计件制”下劳动力商品化的程度进一步加深，劳动者不仅在客观上承担了劳动转换过程的责任和风险，更在主观上对制度产生了认同（谢国雄，1994）。

作为追求效率的手段，“计件工资制”在珠三角、长三角的非国有进出口加工制造业的工厂曾有一定范围的应用（张风林，2008；刘林平、雍昕，2014）。在具体实践过程中，这类“计件工资制”与谢国雄提出的“纯计件制”类似，主要表现为固定单价方式。企业是以“天花板现象”为基准通过倒推的方式确定产品单价，并根据同行业的情况、企业的历史数据和现场工人的测算三个主要维度最终确定单价，底线是企业实现利润目标，在留住劳动力的同时也使劳动力成本维持或低于劳动力市场的平均水平，因此，大多数企业甚至是以最低工资作为主要的薪酬水平参考（徐小洪，2008）。

在这一时期，这种“计件工资制”的后果是劳动者的劳动报酬长期维持在较低水平，相关劳动权益，如特殊劳动时间劳动报酬（加班工资、病产假时期的工资等）的支付问题，均被企业以“干一件拿一件工资”的多劳多得、少劳少得、不劳不得的“计件工资制”为借口规避了。面对这种情况，确实有少数工人会在争取更高单价的过程中取得成功（李敏等，2012；黄岩，2012），部分劳动者则以“用脚投票”的方式另寻它路（徐小洪，2008；陆明、林辉，2017），也有部分劳动者，特别是小企业及正规化较低行业中的劳动者，以忍受较低计件工资为代价换取日后成为小作坊老板的资金和经验（郑广怀等，2015）。

然而，基于马克思（2004）有关“计时工资制”的相关理论，我们发现，生产过程中相应制度（例如，管理制度、薪资制度等）的变迁并非只影响劳动者的行为，更在此基础上建构了劳动者的经验和主观意识。布若威（2008）在对机械制造业的经典研究中提出，由于工厂制度的变迁，“赶工游戏”得以发生，从而使劳动者产生了对资本主义生产的“同意”；谢国雄（1994）对台湾地区纺织业的研究也提出了基于简单“计件工资制”所形成的劳动者“做件意识”。同样，南方地区制造业的“计件工资制”一方面深刻影响了劳动者的劳动策略，另一方面也在主观上产生了“多劳多得”的计件逻辑。

因此,具体到制造业中的“计件工资制”,虽然在不同时期稍有差异,但根本上都是形塑劳动行为和策略的核心机制,并同时建构了劳动者主观上对生产体制的认同,以及劳动者的原子化、个体主义、自主自助等意识,从而使得“计件工资制”长久以来在实践中成为一种基于固定单价并以“干一件拿一件工资”的简单累积来计算劳动报酬的“多劳多得式”的薪酬制度。¹这从根本上意味着,资本将劳动力向劳动转换过程中的责任与风险一并转给劳动者。虽然随着产业类别的更替,制造业发展迟滞,与互联网相关的平台经济产业成为核心动力,但对计件制“多劳多得”的主观认同一直流传开来,形成了包括平台劳动者在内的广大劳动者群体的共同认知。

自从互联网企业和平台经济出现以来,伴随着数字技术对工作的分解、量化与标准化,以及软硬件等技术和设备对劳动过程新型监控方式的产生,无论是在程序员的知识劳动中,还是在骑手等的平台劳动中,都出现了一种新劳动控制类型,这就是在数字劳动领域得以广泛应用的“数字泰勒主义”(Digital Taylorism)(王星,2011;梁萌,2019;陈龙、韩玥,2020;Altenried,2020;Delfanti and Frey,2021)。但在讨论这种劳动控制的本质方面,现有研究主要聚焦于数字化的形式和过程,对数字化的内容和逻辑并未深入关注(Liu,2022),认为“数字泰勒主义”的重点在于数字化技术在“泰勒制”劳动过程中的工具化使用,而“泰勒制”本身在这个过程中应无根本变化。不过,根据既有工业生产的相关研究,薪资制度不仅是决定劳动者收入水平的关键要素,更是影响劳动力商品化程度和本质的重要维度。相较于工业生产,在数字化技术深度应用之下,外卖平台劳动中的“计件工资制”又有哪些变化?这些变化对劳动者的客观行为和主观意识有何影响?在理论层面是否进一步促进了劳动力商品化的本质变迁,并展现出“数字泰勒主义”的核心特征?本文将在下一部分结合外卖行业的“计件工资制”实践尝试回答这些问题。

1. 在中国工业生产时代,“计件制”实际存在多种样态,有的也趋近于多阶梯的劳动定额,但一方面,这些实践远没有单一定额的“计件制”普遍,另一方面,单一定额更为普及以至于劳动者和社会公众普遍接纳了“计件制”是“干一件拿一件工资”的简单累积逻辑的共识,也正是这种共识的传递,造成了当下人们对平台劳动“计件制”也是简单累积逻辑因而是公平的“误识”。同时,这里的简单还有另外一层意义,即工业生产中的大部分“计件制”都是劳动结果与薪酬水平存在正相关的确定关联,而非付出劳动以后还要面临高风险的工资浮动。

三、外卖行业的“计件工资制”:从简单累积到加速积累

近年来,无论是在街头巷尾的招募广告还是媒体公众的口口相传中,外卖骑手的薪酬待遇皆表现出两个重要的特点:“月入过万”和“多劳多得”。“月入过万”是形容骑手月收入水平较高,这也是很多骑手加入外卖行业的重要原因,但从相关调研和外卖平台披露的数据可知,以2020年为例,仅有7%的骑手能够实现月收入过万,大部分骑手的月收入在4000—8000元²(冯向楠、詹婧,2019),因此,“月入过万”仅是外卖平台吸引潜在劳动力的噱头而已。“多劳多得”则是想要彰显外卖劳动计酬方式的公平原则。正如本文在第二部分所提到的,制造业的计件工资长久以来正是以“干一件拿一件工资”的简单累积逻辑为人们所认知,因此外卖行业以“多劳多得”彰显“计件工资制”的薪酬模式,正是希望延续以上认知,使骑手对外卖行业形成“通过一单一单的简单累积即可公平获得劳动报酬”的群体认知。

通过在田野访谈和参与观察中对外卖行业的“计件工资制”的详细考察,本文发现,虽然与制造业在框架上确实有共同之处,但由于平台在多处细节方面的调整,外卖行业的“计件工资制”已经有本质上的变化,本部分将基于田野材料,从派单规则、激励规则、惩罚规则等方面予以呈现。

(一)派单规则:能者多劳

骑手的薪酬收入确实是由外卖平台向其派发的订单所累积而成的,但外卖平台的派单规则并不是平均分配的。通常来说,骑手获得订单的方式有两类:系统派单和个人抢单,其中,系统派单是大部分专职骑手的订单主要来源。

对于新入行的骑手,在最初几天,站点一般会先派一位有经验的骑手带着熟悉流程和站点所辖商圈的情况,这时系统派单会从一个相对较小的压力开始:

一开始,站长会把你安排给老骑手带着新人,然后他就一直跟着你,几天以后觉得差不多了,你就独立接单。第一周限

2. 参见:美团参阅,“疫情期间骑手和用户相互理解度上升——美团发布《2020年上半年骑手就业报告》”,发布日期:2020年7月22日。<https://mp.weixin.qq.com/s/c1sBvgLBFHMj9h8mOoYs2w>.

制每次最多能接 3 个单,因为怕他送不过来。比如说,我们老骑手一人一次可以挂 10 单,那个新人就只能挂 3 单。

(北京骑手段师傅,2019 年 10 月访谈)

当新人对接单流程和接单商圈熟悉之后,就开始执行日常的派单规则。从众多骑手的反馈来看,总体的派单原则主要集中在数量和距离两个方面,距离体现在优先将订单派发给离商家更近的骑手,数量则体现为“能者多劳”的原则。每个站点的“单王”最能体现系统派单这方面的特点。

骑手在外卖平台的 App 上能看到所归属站点所有骑手配送的数据,其中经常位居第一的被称为“单王”,他们是在访谈过程中经常被以羡慕和崇拜的口吻提及的一类人:

(指着在我们身边刚刚匆匆而过的一位骑手)他是“单王”。别看我现在已经跑了 16 单,他现在才跑 15 单。等到晚上,他就跑到排行榜第一了,就派单特别特别厉害,也不是抢单。我和他算有点亲戚,他告诉我秘诀只有一个,就是勤快一点,别懒。给单就拿,不给你呢,你就得去抢。

(北京骑手段师傅,2019 年 10 月访谈)

“单王”就是每个站点都普遍存在的极少数日接单数量上限的保持者,地位通常很难被其他骑手撼动,因为系统派单是把每个骑手的既往配送数据视为配送能力的体现,因此,那些长期累积较好单量的骑手更容易获得更多的订单,从而获得较高的收入,后来者则需要经过长时间的积累和努力才有可能获得与有经验的骑手相当的收入。如果从薪酬结果看,这一“能者多劳”的分配方式在站点内部形成了“马太效应”,造成骑手内部明显的收入上的客观差异,使骑手对平台“能者多劳”“多劳多得”的派单规则和薪酬制度产生了初步的认知和认同。

一个站里面四五十个人,大家都知道怎么派单的,就跟一个班级一样,前面几个就跟学霸一样,派单的单量,你一天跑得少的话,系统会作为一个定量一样的,它会给你派 20 单这样的就少一点,你跑得多了,它就给你派得多。

(北京骑手甘师傅,2019 年 12 月访谈)

要想达到更多的单,一天就是多干单,就是多干点单,无论什么单都干,别挑单,慢慢时间长了会给你派好单、很多单,

总是这样的。(哈尔滨骑手朱师傅,2020年12月访谈)

不过,因为这种能者多劳的订单分配原则是动态调整的,如果无法一直保持跑单的数据,或者拒绝了系统分配的订单,平台会认为该骑手的派送能力低于预期,因此就会相应地减少派单的数量,甚至有时会惩罚性地停止派单。所以,“单王”也有自己的焦虑,他们虽然在派单方面享有即时优先权,但由于派单优先权是动态调整的,也十分不稳定。“单王”要想保持自己的地位和收入,就必须持续努力配合系统接单和配送,不能懈怠。

对于专送骑手所说的“抢单”,一般只有某些骑手抛出“转单”时,其他骑手才有机会去抢,否则,大部分时间都是系统一对一的派单。因此,如果骑手确实有不想派送的订单,就涉及订单的转移和取消问题:

“转单”就是现在每个人每天有三次转单机会。就是你送不过来或没法送的单在系统里转给别的骑手,看谁愿意送就抢过去。这是今年的年头开始才有这个功能,以前是没有这个功能的。要不然就只能取消。

(广州骑手李师傅,2020年11月访谈)

但转单的前提是其他骑手在系统上确认愿意接受,否则,这一订单仍需要原来被指派的骑手配送。如果骑手违抗系统的指派而取消配送,轻则罚款,重则停止派单。

拒单(引者注:系统派单但骑手不接受称为“拒单”)完就是派单率下降。系统就不给你派单,真不给你派,特别是疫情严重的时候,你如果是拒个一单两单的话,有可能甚至一两天都不给你派单。现在冬天的时候单多了,就没有这种情况了,你拒完之后他也给,因为平台干不过来所以他会派,平台能干过来的时候,单少的时候,你拒单就不给你单。这个东西都说是平台客服系统控制,但是应该也有系统控制也有人工。

(哈尔滨骑手朱师傅,2020年12月访谈)

因此,在平台的派单规则方面,虽然从形式看是“能者多劳”的非平均分配原则,但“单王”的存在实际上进一步彰显了派单规则对“胜者为王”“强者恒强”等相关原则的践行,最终在各个站点的骑手群体内部形成较大的薪酬水平差距,也在薪酬结果上呈现了一种“马太效应”。但是,数据持续累积更新的动态调整原则使“单王”也必须通过持续努力

来不断提升数据,以保持自己的优势地位。因此,“单王”虽然是订单分配原则的既得利益者,但也必须是一个顺从、努力且时刻警惕、焦虑的劳动者,一旦数据达不到预期,或者因为不得已的原因拒单,系统就可能随时取消优先权,从而丧失“单王”的地位及相应的高收入。因此,在这一派单规则下,并不存在永恒的“单王”,只有时时刻刻都兢兢业业坚持跑单的焦虑的骑手。这使骑手形成了个体薪酬水平主要取决于个体的努力程度的意识,并建构了骑手对平台公平性的认知和个体间原子化的关系。

(二)激励规则:勇者多得

从起源看,“计件工资制”本来就是为激励劳动者而设置的。其中,具体的激励机制主要蕴藏在计件单价和劳动定额两个方面。在派单的“能者多劳”规则基础上,平台的计件单价是随着多级劳动定额而逐级递进的,也即平台声称的“多劳多得”的计酬规则。

但在分析平台计酬规则的细则之前,我们需要交代的一个宏观背景是,自外卖行业出现以来,订单单价一直是在逐年递减的,这将导致骑手的收入也会有一个相应的下降过程。骑手如果要保持一个相对稳定的收入,就必须每年提升自己的跑单量。虽然全国各地的单价因为与当地的收入水平相关而略有差异,但总体单价逐年下降的趋势是相同的,这里仅举一个上海的例子:

每单的单价肯定一直在降。我从 2016 年开始跑外卖,那个时候两公里以内 8 块 5 一单,那个时候也挺好的。到 2017 年过年的时候 8 块一单,到过完年的时候 7 块 5 一单,那个时候也还好,那个团队也好,站长什么都好,也不会说扣钱什么的。一公里的单子,一般在 45 分钟左右,时间也长,什么都好。到 2018 年的时候配送变成 7 块钱一单,到 2019 年的时候,变成 6 块多一单,也还能接受。到了 2020 年,疫情期间,一下子变成 4 块 7 了。我记得今年 3 月份来上海,他们说疫情期间那时候,我们一天想赚 300 块钱真的很累,一般一天在 200 块钱,就 4 块 7 毛钱一单你跑吧,一天跑多少单,3 公里也要 4 块 7。

(上海骑手尚师傅,2020 年 12 月访谈)

这种纵向计件单价的逐年下降,是宏观结构因素使得所有骑手需要提升接单数量的重要原因。

在计件订单相对稳定的具体时间段内，外卖平台启用了多阶段的劳动定额机制，完成订单配送的数量达到的劳动定额层级越高，计件单价也越高。也即，外卖平台专送骑手的薪酬并不像制造业“计件工资制”那样，是总体单量和固定订单价格的简单相乘，虽然这是一般概念下“多劳多得”的“计件工资制”的核心原则，但同样宣称“多劳多得”的外卖平台在这个简单规则的基础上，又加入了基于订单数量越多、每单单价越高的逐级递进的定价规则：

我们现在是按单量算的。一个月一个人的单量价格是 0—600 单是 4 块一单，然后每多 100 单多 1 块，到 9 块为止。

（昆明骑手李师傅，2020 年 11 月访谈）

它有一个保底单价，保底单一个月 500 单，一单 5 块钱，跑够 500 单这是最低限额。剩下的单子，比方说你跑了 800 单应该是大概 5 块 5 一单。1 000 单以上 5 块 6 到 5 块 8。而且每个月根据气候有不同的奖励。比如这个月是冬天最冷的，这个月你跑够了 800 单以上，那跑 801 单，除去该得的这些东西以外，再加。冬补 500 块左右。1 000 单以上加 1 200 左右，这是额外再给的。或者是平时下雨，可能每个单子上都有 1—2 块不等的补助，恶劣天气补助。（西安骑手谢师傅，2020 年 12 月访谈）

外卖平台这种逐级递进的订单定价规则使得原本是自然数量、简单累积的订单薪酬被切割成不同的价格区段，区段之间的订单单价差异较大。从平台角度来看，这是在激励骑手多跑单以获得更高的薪酬，是最大程度地激发骑手的能力和工作效率。从骑手的角度看，这将在很大程度上改变订单数量的意义，即单一订单对骑手的意义并不仅仅是订单的价格，而可能意味着整个月份最终薪酬水平的涨幅。在这种情况下，骑手对单一订单的争取度和重视程度都将大大提升。从 M 平台在 2022 年春节前推出的冲单奖励也可以看出，除了订单的基本价格外，平台在此基础上所做的额外奖励活动的基本逻辑也是逐级递进的。冲单的第一天和第二天，订单的平均奖励基本在 3 元左右，但第一天是累积 20 单，第二天则累积 80 单，到了第三天则需要累积 120 单，单个订单的平均奖励金额也因此全部提升到 5 元。

因此，从综合平台计件单价的逐年递减和多阶梯劳动定额下的逐级递增两个看似相反的趋势来看，其中所蕴含的激励目标其实是一致

的，即骑手想要达到和维持一个理想的收入水平，就必须要尽力完成更多的订单，这个相对“更多”的标准无论在微观个人层面还是宏观行业层面，都在水涨船高。具体到骑手所接的某一单，那些接近多阶梯定额的订单具有格外重要的意义，它具体代表的不仅仅是自身的单价，更具有决定其他订单的价格涨幅的扩展意义。从这个角度看，制造业的“计件工资制”所践行的简单累积逻辑已经被多阶梯劳动定额逐级递增的计件单价打破，这个规则特别奖赏那些冒险高速跑单的骑手，订单越多，才能获得越高的薪酬，这是不同定额间薪酬总额差异较大的加速积累逻辑。同时，在主观意识方面，单价逐年下调和多级劳动定额持续推动了劳动者努力争取获得高水平薪酬的勇者多得的自主意识的产生。

（三）惩罚规则：整体扣罚

在订单数量的考核基础上，平台还将准时率、满意度和出勤率与骑手的收入挂钩，推出了基于以上考核数据的奖惩规则。

“准时率”是指骑手要在系统规定时间内将订单送到顾客手中的订单比率，平台对专送骑手以月为单位进行考核，要求准时的订单数量不能低于一个固定的比例。例如准时率 98%，达到或大于这一比例会获得平台发放的固定数额奖金，低于这个比例，当月所有订单的价格则会全部下调。

“满意度”是指骑手将订单送达后，顾客是否在系统上给差评。与准时率一样，满意度也不得低于一个比例，低于这个比例则平台也将降低整体单价，大于这个比例，骑手则会获得一个固定数额的奖金。

“出勤率”的考核主要看骑手的上线时间，一般来说，一个月可以休息 3—4 天，如果达到这个标准可以领到“全勤奖”，也是一个固定数额的奖金。以下是各地骑手在实践中对以上奖罚规则的反馈：

超时不罚钱，不是罚这一单的钱。每个月有一个准时率，比如说 98%，你低于 98%，你全月所有的单子，就是每一单的价格会跌了。（西安骑手兼副站长戴师傅，2020 年 12 月访谈）

500 单不能超过 3 个差评，超过 3 个差评就是你这个人有问题，站点就标注你为“问题骑手”，“问题骑手”只有 3 块 5 毛钱一单。（西安骑手曹师傅，2020 年 12 月访谈）

我们专送也不是说超时单纯扣钱。有一个准时率的考核。

因为一单超时就少得几百块钱，外卖小哥就是为了每一单都准时，拼命地去跑，及时地送到。原因并不是说超了一单就扣几块钱，那倒无所谓，问题是超一单，有可能几百块钱没有了，比如说，有时候准时率要求 99.5%，你刚好差一单只能是 99.4%，你这几百块钱就没了，就很恼火。

（广州骑手吴师傅，2020 年 11 月访谈）

考勤是 30 天里有 28 天是正常的，考勤是准时打卡，还有我今天高峰期全程要跑够 15 单，这样就正常了。比如说这一个月 30 天，不休息的情况下 30 天，你有 3 天异常，单价就会扣，一个月 28 天都是正常的才不会扣钱。

（广州骑手牛师傅，2020 年 12 月访谈）

如果能保证这个全勤奖励 200 块。一个月跑 26 天以上就可以有 200 块奖金。（西安骑手撒师傅，2020 年 12 月访谈）

从以上平台的奖惩规则来看，总体原则是达到一个标准后会有一个固定数额的奖金，因此，奖金是不与订单价格挂钩的，但低于某个考核标准会降低当月所有订单的单价，极大影响骑手的月收入。在这种情况下，当惩罚发生时，由于整体订单价格会下降，骑手跑得越多损失反而越大。同时，订单越多，超时、投诉等事故发生率也会越大，因此所面临的订单价格下降的风险也越大。这从反向角度对应解释了骑手派送过程中的冒险行为，既是为了争取多阶梯劳动定额的更高额度的计件单价，也是为了规避违规后以单价整体降低为代价的高昂惩罚。

虽然从惩罚规则内部来看，奖惩之间有轻重之分，但如果结合整体的激励规则来看，订单价格的涨跌之间似乎仍然可以维持形式上的平衡，即激励是以计件单价的多阶梯递增，而惩罚是以计件单价的整体削减。总体来看，加速积累逻辑在外卖平台的“计件制”中得到较为充分的贯彻。这里的简单累积和加速积累，实际上都隐含着更深层的意义：简单累积的另外一层意义是，工业生产中的大部分“计件制”都是劳动结果与薪酬水平存在正相关确定关联，这就是劳动者付出劳动后的简单累积逻辑；而加速积累在奖惩幅度之外的另一层意义是，劳动者付出劳动后还要面临高风险的工资浮动，薪酬的涨跌并不单纯取决于劳动结果，还面临生产和经营的高度不确定性，因此是企业家式博弈的加速积累逻辑。

四、平台整体运营策略与骑手个体的跑单意识

前文从骑手的个体视角梳理了在平台“数字泰勒主义规则”下形成加速积累逻辑的“计件制”薪酬制度，基于这些经验，接下来我们将呈现这一薪酬制度与平台整体运营策略之间的关系，以及平台的制度规则在影响骑手的跑单行为之外又建构了怎样的主观意识。

(一) 外卖平台基于“既要弹性又要稳定”的运营策略

从外卖平台的角度看订单、派单与骑手之间的关系，与以上骑手视角之间存在方法论意义上的根本差异。从对平台管理层的访谈可知，平台主要是从整体性视角来设置和安排相应的订单体系和规则：

我们现在所谓配送是什么？就是我其实搭的是物流调度系统，你商户有需求，然后告诉平台，我用我的运力池给你去完成配送任务。

外卖的几个消费场所，写字楼的订单最多，但是客单价低，对我们来讲很多订单不挣钱的，家庭的消费场景是我们的挣钱订单，因为家庭消费都不是个体消费，都是以家庭为单位来消费，或者在家里面消费更注重品质，客单价会更高，因为我的收益来自配送费和商品的折扣，1单50块钱我抽15个点，我就能赚7块5毛钱，如果30块钱的客单价我就只能收4块5毛钱，在城市我们配送1单支付的运营11—12块钱，所以你点个三五十块钱的，我们可能还是不挣钱的。

我们最近有一个县城刚启动业务不久，这个小县城整个县40万人口，是包括农村人口，县城常住人口六七万，最早的时候M平台、E平台在当地做，M平台大概能做800单左右，E平台大概能做500单左右，我们合作方想方设法进去把市场做大，我做到2000单，能够有50%的份额，他们用了3个月时间，一起把这个市场做到4000多单，最多的时候做到3000多单。（某平台L经理，2017年9月访谈）

从外卖平台的运营策略看，它们最为看重的是市场规模以及不同消费场景的客单价等宏观层面的数据，而骑手一端在其整体框架中主要归属于被动承接最后配送环节的“运力池”，本质上是运营目标实现的保障和工具。从这个角度看，对外卖平台更加有利的做法当然是有一

一个庞大数量的骑手“运力池”以及一定数量的核心稳定骑手，而另一些边缘游离的骑手群体正是可以起到劳动力蓄水池的作用，以用来应对单量变化的弹性需求。

站点管理者在与平台合作中也产生了同样的认知：

平台要的是数据，就是快，时效性比较强。骑手越多，时效性越好，数据越好，不容易超时，但是人多了，单量要是上不来，骑手挣的钱就要少，但是它数据会好，时效性比较好。要是单子多，人少，骑手能挣钱，但是它时效性肯定会慢，骑手手里单子一多了，肯定有超时。

（西安骑手兼副站长戴师傅，2020年12月访谈）

因此，站点是实现这一存在“既要弹性又要稳定”内在张力运力池的最终组织方。而这一内在张力，使得整体运营视角所需要的既要稳定又要弹性的骑手队伍，与个体层面每个骑手都想要从订单配送中获得高额收益得以结合，从而就形成了派单的“马太效应”、单价的加速积累，以及骑手的高速冒险“跑单”劳动策略和企业家式劳动者（entrepreneur）（Pongratz and Voß, 2003）的“跑单”意识。

（二）骑手个体的企业家式意识

综合来看，骑手在加速积累“计件工资制”下的主观意识主要体现为两个维度：认同与挑战。其中，认同主要表现为以下四个方面：

第一，个体经营、竞争的企业家式意识。在加速积累的“计件制”中，骑手为了能够获得更高的劳动报酬，需要从平台整体视角和弹性运营运力池的规则中寻找适当的策略。

正常来讲，我手机关掉就可以下班了，但这个骑手是多劳多得，你可以自己决定再多跑一段时间。平台派给你的单，你想跑好单，所有人都想跑好单的，所以，好单和坏单，系统派给你什么你就送什么。我也在研究这个问题，为什么我天天跑不出来单，我一天也跑不了多少。所以这个东西就是看你自己，你要是能留你就留，这行里也没有什么计较。

（北京骑手段先生，2019年10月访谈）

因为都想着干骑手这行，因为挣钱来的快，挣钱灵活，时间比较灵活，就是这两个特点。低门槛、高收入、时间自由。

（哈尔滨骑手王先生，2020年12月访谈）

很明显,在设计劳动策略时,骑手是以自己为单位进行“企业化”经营的,他所考虑的维度是平台与个体的关系,而非平台与劳动者群体的关系。平台对骑手工作设定的“门槛低、挣钱快、时间灵活”等特征也进一步助推了骑手职业与个体企业经营者之间的相似性。这种个体企业家式的劳动者意识又反过来推动了骑手对个体劳动成果的责任意识,以及对骑手群体间在订单数量既定情况下的派单竞争意识。

对平台来说,人越多越好,人多了的话好干活,人多了,这些东西你不干他干,对吧,人多了就没有剩单这一说。像以前骑手少的时候我们就挑,有的时候单都是半小时都没人接,现在基本上出来一会儿就让人抢了,不给涨价的机会,因为单时间长了有一个动态补贴、涨价,现在不用到涨价时间就有人干了,M平台不就省了嘛。

(哈尔滨骑手王先生,2020年12月访谈)

比较顺的时候午饭也不会吃,晚上11点我才开始吃饭,一天就吃了两个包子。正跑的时候,单一送的时候感觉没有那么饿了,一停下来就感觉到饿了,饿得胃都难受。

(西安骑手白先生,2020年12月访谈)

从“计件制”的历史研究脉络来看,劳动者产生经营意识并非外卖行业的独有特征,例如,对“黑手变头家”“老板游戏”等的研究(谢国雄,1989;郑广怀等,2015)已经体现了相似的特点,但笔者之所以没有采用既有概念,是因为这些概念的经营目标体现在未来规划中,而本研究存在于当下劳动中的经营意识和劳动实践,更重要的是,骑手还承担了在劳动转换风险之外的经营过程的风险,这是工业生产中的劳动者所不必面对的。

第二,过渡意识。在访谈中,当谈到对这份职业的打算时,大部分骑手都表示等攒到一点钱后将转做其他行业。其中,一部分人会小规模创业,也有一部分人会选择一个更加稳定的工作岗位,这体现了骑手职业的暂时性和过渡性。因此,骑手总体上对这个职业持有一种过渡性工作的意识。这种过渡意识在个体层面体现了劳动者对送外卖这个工作的不满意,也同时在组织层面显示了外卖平台企业和站点所设计的没有内部劳动力市场和内部缺乏晋升和基本保障的不稳定生产体制。

第三,自由意识。骑手对外卖行业时间自由的感受是这个领域既有

研究的共识。当然,从超长的日工作时间和繁复严密的高强度控制等角度,这种自由的虚假性也同样得到了既有研究的证实(李胜蓝、江立华,2020),但是,劳动者的“自由”认知仍然有重要的作用,这样的时间策略使劳动者认为自己对再生产部分拥有绝对的掌控权,配送接单是自己的主动选择,从而以计件方式计算劳动报酬是公平和合理的。因此,这一自由意识实际上成为了“纯劳动意识”和劳动者自行承担再生产责任的重要前提,是劳动力商品化策略的关键。

第四,平等意识。平台设定了骑手的企业家式劳动者角色,实际上是试图从根本上改变了雇佣关系中所包含的劳动者从属性,而使骑手成为配送体系中与商家和平台一样的微型企业经营者。骑手基于这种机制而产生了与平台和商家应该是平等经营的意识,但这种平等的认知也带来了骑手对平台规则质疑和认同的双重矛盾。

挑战表现为质疑和博弈两个方面,其中,质疑主要表现在骑手对平台惩罚内容公平性的批评上:

这个系统是不完善的,老是喜欢抓一些不是骑手的原因就扣钱,每个月基本上都会被扣钱的。比如,一个单是30分钟,商家出餐就出了30分钟,那没有时间给客户送了,这样超时也是要骑手负责的。每个月准时率达到99.5%,每单就会加钱,我们准时率没有了钱就少了。

(广州骑手牛师傅,2020年12月访谈)

有一个单子,客户订的是开封菜的餐。这家的外卖餐是集中放在固定的地方,我到了以后还问商家是不是这个餐,他说是以后我才拿走了,但是少了一杯饮料。当时我也打电话给商家了,那个饮料就在那里,漏拿了。商家说那你再过来拿一下吧,但是像我们订单没法自己做主,我说应该时间会很晚了,而那客人说着急等着喝,要我立马拿过去,但我当时手里还有其他单子。客户就不高兴了,给了差评。这个餐漏拿了,商家也有责任,我自己来说也有责任,有些商家的小票你都看不懂,商家给你多少你就拿多少。但是平台规则是这样,你少拿了就是你的责任,你自己没核对。说句良心话,有时候叫你核对的话你自己根本核对不了。有的商家包的严密,你看不见什么东西怎么去核对,我不可能把外包装拆了核对。但是平台就是这

么规定的，你少拿、漏了全是你自己的责任。

（上海骑手安师傅，2020 年 12 月访谈）

骑手和商家之间责任划分的争议是在访谈中被提及最多的，主要聚焦于质疑惩罚公正性的问题。从以上有关配送超时的案例可以看到，商家出餐慢导致的配送超时的责任也同样是由骑手来承担，在有关漏拿餐的案例中，虽然骑手和商家都有责任，且骑手在核对方面更为被动和困难，但最终为此付出代价的仍然只有骑手一方。在激励的诱惑和惩罚的重压下，骑手与商家之间的紧张关系也就不可避免了。

同时，从配送的全局视角看，外卖平台也起到了关键作用，例如，配送时间是由平台计算和设定的，路线是由平台规划的，骑手没有完成时平台却不会因为自己的规划失误而被惩罚或承担经济损失，在划分商家和骑手之间漏拿的责任时，平台也仅以调停者的中立身份将自己和商家的责任尽力转移给骑手。简而言之，虽然配送过程中存在平台、商家、骑手等多方主体，在订单配送完成时大家都参与分享利益，订单配送中的风险和责任却主要由骑手一方承担。

以上超时、漏拿仅属于比较容易评判的客观维度，惩罚内容中有关满意度的评价在很大程度上则属于主观维度。在访谈中，骑手反映客户在收到餐后除客观超时之外的其他不满，都有极大可能是以主观化的“骑手态度问题”为由而给出差评，也即满意度在形式上看是评价骑手个体的服务态度，在实践中却是容纳了配送过程中众多无法测量且难以评说的风险，无论造成这些风险的主体是平台还是商家，最终为此承担责任的却总是骑手。因此，骑手从平等经营主体地位的角度对平台的惩罚始终怀有质疑和不满。

从另一角度看，质疑又包含了对平台加速积累计件制的一种认同。以骑手质疑好评制度为例，骑手普遍认为平台“差评扣钱，好评没奖”的薪酬规则是不公平的，这一批评虽然蕴含着平等对待好评和差评两种劳动成果的理念，也体现出劳动者已经对加速逻辑的“计件制”中的奖励与惩罚规则产生了深刻的认识。正是基于此种认识，骑手才进一步提出将这一逻辑扩展到对好评的奖励方面。因此，这实际上体现了质疑的局限性及其加速逻辑深度内化和认同的意识本质。

更进一步来看，以上意识虽然由薪酬制度建构，但没有只停留在主观意识层面，而是对劳动者的配送策略和劳动行为产生了深刻影响。骑

手在一定条件下诚然尚没有清晰地表达出对这种本质的认知，却已经以企业家式劳动者的意识参与到与平台的博弈中来：

有一个月平台的奖励活动达标了骑手可以拿到1万多。

活动规则很简单，你就跑个规定的单数。但是整个站点没有那么多单，我们留守的有二三十个人，总共一个站点得有四五百单，整个这边3个站点，总共得有1500多单，问题是总共没有这么多单，骑手很多人留守了，又拿不到奖励，没办法我们就自己去下单，我自己下一单我自己接，我自己送，还是起步要20块，买奶茶要两杯，再加上配送费之类的，一个单就20多块，那天下了5个单花了100多块，就为了拿到那个奖励，奶茶又喝不完，就给路边的环卫阿姨，说阿姨来一杯。

（广州骑手何师傅，2020年11月访谈）

从以上案例可以看到，基于平台的薪酬规则，骑手在跑单过程中已经开始投入经济成本，以展开与平台的价格博弈，从而获得更高的订单单价。当然，骑手在配送过程中的博弈有两种意涵，一种是具体行动意义上的，即田野材料中提到的骑手自己出钱下单，以达到平台要求的订单数量而获得更高的单价奖励，也包括骑手以冒险高速配送等行为来应对配送过程和配送结果所面临的惩罚风险，以期能够最终获得更高水平的薪酬；另一种是整体劳动策略意义上的，即由于“数字泰勒主义”薪酬制度打破了传统上劳动成果与劳动报酬的确定性关系，使骑手不得不考虑并承担生产、运输和消费等全过程中的风险，才有可能获得更高水平的薪酬。

因此，这一骑手与平台的互动更接近市场中企业主体间的行为模式而非传统管理策略中主雇双方的行为特征。同时，虽然质疑和博弈在形式上有一定挑战平台的意味，但在实践中又恰恰暗合了对平台薪酬规则的接纳与认同，使相应的平台制度性规范得以顺利延续。

综合外卖平台的“计件工资制”的具体规则，在收入方面基于计件单价的递增的激励原则和递减的惩罚原则，已经远远偏离了工业生产雇佣劳动中原有“计件制”的“多劳多得”的简单累积逻辑，而是高回报和高风险的“勇者多得”的加速积累逻辑。也正是因为其中对高收入的期待以及配送过程中多重惩罚所导致薪酬大幅涨跌风险，使骑手不得不采取冒险高速跑单的策略。

因此,从加速积累逻辑出发,再去理解骑手高速跑单的行为,则可以进一步越过单个订单的时效与金额问题而看到背后骑手的本质驱动力和焦虑。也即,骑手在单个订单上的高投入(高速跑单)并非因为这个订单的价格高或者害怕遭到投诉而被罚款,而是订单背后涉及整月收入的涨跌幅度,并且,一单失误也并非仅意味着失去这一单的收入,而是会影响更多订单的价格。正是背后这种涨跌幅度大起大落的计酬规则使得单个订单被赋予了数十倍甚至上百倍的价值,从而促使骑手不得不冒着遇到交通事故的高风险奋力跑单。从骑手的角度看,这并不是只关注蝇头小利的狭隘计算,反而是权衡整体利弊后的无奈但又理性的“富贵险中求”策略,这诚然凸显了骑手在劳动过程中的主体性,但并没有超越工业生产中“同意”机制中被建构的主体性特征范畴,仍然是有限的主体性(布若威,2008)。

当然,这一薪酬制度能得以施行,也要仰赖于对劳动者主观意识的形塑。正是加速积累逻辑的“计件制”带来的个体经营、竞争的企业家式劳动者意识、过渡意识、虚假的自由意识、平等意识等骑手的主观意识,促成了骑手群体对薪酬制度及其“富贵险中求”价值观的认同,并深入参与到高速跑单的“赶工游戏”和自主下单的“博弈游戏”中。

既有研究认为,平台企业“数字泰勒主义”管理的本质是以数字技术介入“泰勒制”管理模式为主,影响主要集中于对工作的客观改造方面,包括工作流程更细致的分工、量化和标准化,以及利用软件和硬件等技术或设备对劳动者全方位的监控(陈龙、韩玥,2020; Altenried, 2020; Delfanti and Frey, 2021)。但本文梳理了外卖平台的计件薪酬制度,以及骑手的跑单行为与主观意识,可以看到客观方面的流程、规范等制度性的变迁建构了劳动者的主观意识,包括个体的企业家式认同意识、质疑和博弈的挑战意识等,因此“数字泰勒主义”的影响在本质上已经超越了对劳动的客观改造,也体现在对劳动者主观意识的建构上,或者说,“数字泰勒主义”自有其独特的意识内核。也正是独特的意识和先进的数字技术工具的结合,才构成了当下“数字泰勒主义”管理模式的独有特征。

五、结论与讨论

通过对外卖行业“计件工资制”的具体规则梳理,我们可以看到,虽

然是一种由来已久的通行计酬方式，但在工业产业和外卖平台中，“计件工资制”既有一致性，也有差异性。

一致性主要表现在权力关系和制度框架上。在权力关系方面，在“计件工资制”的制定、执行和调整过程中，企业都掌控了绝对的话语权，劳动者是被管理对象，仅具有能在规则给定范围内采取行动和争取利益的有限主体性；在制度框架方面，外卖平台的“计件工资制”保留了以劳动定额为标准制定差额计件单价的内核，使人们顺理成章地将对工业“计件工资制”简单累积逻辑的认同转移到平台的“计件工资制”上，从而造成以下现象：虽然二者的逻辑内核本质差异很大，“多劳多得”的形式特征却得到广泛认同。

差异性表现为外卖平台“计件工资制”的运行逻辑发生了根本改变。工业生产时代的“计件工资制”是“干一件拿一件工资”的“多劳多得”的简单累积逻辑，外卖平台的“计件工资制”则由于激励与惩罚规则针对计件单价的递增或递减机制，使派送订单成为高风险、高投入、高产出并存的加速积累过程，也即，由于高风险的存在，相对于工业生产中劳动投入与薪酬的稳定正相关关系，外卖平台劳动中更高的劳动投入未必能获得更高的收入，因此，更确切地说是具有收入大幅涨跌风险的加速积累逻辑。

由此回到“数字泰勒主义”对劳动数字化、标准化和数字监管技术等数字化形式和过程的强调，可以看到外卖平台“计件工资制”所凸显的加速积累逻辑，进一步反映了“数字泰勒主义”对劳动影响的本质不仅在于数字化等客观形式，更在于从简单累积到加速积累的逻辑意识，并基于这种奖惩规则，利用平台与骑手之间的不平等权力关系，使平台、商家等可能面临的风险都由骑手分担。与工业生产仅涉及劳动力向劳动转移风险的转嫁相比，“数字泰勒主义”下的生产和交换全过程的风险都是由劳动者承担，使劳动者在不稳定就业的基础上还不得不履行能力上不具备但策略上必须应对的“富贵险中求”的市场主体博弈行为模式，以及基于这种建构的相关企业家式意识。因此，正是外卖平台的“计件工资制”本身才促使我们进一步厘清“数字泰勒主义”在数字技术等客观维度之外所带来的意识变迁。

同时，在劳动者身份认同方面，与工厂“泰勒制”所造成的劳动力原子化问题相比，在加速积累“计件制”运行过程中的企业家式劳动者意

识，实际上是将劳动者作为独立经营主体而非对从属性雇员所具有的责任、自由和平等特质的强调，使劳动者认同以“计件制”给付劳动报酬的合理性，以及对自身经营风险、劳动报酬涨跌风险、再生产成本等方面的责任，这些认知的延伸也蕴含了对其中加速积累逻辑的接纳。最终，通过外卖行业加速积累逻辑的“计件工资制”，骑手在“原子化”的基础上，自身作为劳动者的“企业家式意识”也被成功建构。

因此，从马克思“劳动价值论”的角度，我们可以看到外卖平台“计件工资制”实际上是继由计时工资到计件工资的变革之后，企业与劳动者关系的又一次本质性变革。如果说“计件工资制”在工业生产中的起源和实践是从“纯劳动力意识”的简单商品化变为“纯劳动意识”的过度商品化(*too commodified*)，那么外卖平台的加速积累逻辑的“计件工资制”则代表劳动者一方面要对劳动报酬涨跌不确定性风险的承担，另一方面还要分担与劳动相关联的原本是由企业全部承担的生产与商品交换过程的其他系统性风险。这也使劳资双方的关系由基本的劳动力买卖的简单商品交换关系，变成了劳动者一方需要根据对风险的抵抗所形成最终成果博取收入的市场经营主体间的博弈关系。

总的来说，基于对外卖平台“计件工资制”及其影响的分析，我们可以看到，平台劳动的“数字泰勒制”既产生了数字技术的介入所导致的劳动客观维度变迁，也形成了“数字泰勒主义”的独特意识。

这种“数字泰勒主义”在客观方面表现为以数字技术介入为代表的管理形式的变迁，包括引入算法对劳动者的劳动时间、空间等进行细致具体的规划以达到对效率的极致化追求，以及对客观劳动成果和主观劳动效果(如满意度)的标准化、数量化测量。与传统管理方式相比，新的管理方式对劳动者控制明显加强，但又通过技术平台对劳动者进行线上管理和即时反馈，使管理主体得以退居幕后，反而使劳动者产生了劳动时间和空间更加“自由”的错觉。在主观方面，“数字泰勒主义”表现为管理逻辑本质的转变，一方面，通过薪酬奖惩规则形塑了劳动者博弈、冒险和焦虑的“企业家式博弈意识”，另一方面，也透过这些规则在传统管理模式已经将劳动力转换为劳动的风险转由劳动者承担的基础上，进一步转换为将生产、运送和消费过程中的风险也一并由劳动者分担，是全过程的风险转移模式，劳动者的薪酬水平明显受到风险影响而非劳动成果的简单累积，也即“数字泰勒主义”的管理逻辑从传统“泰勒

制”的“多劳多得”的简单累积逻辑转变为博弈性质的加速积累逻辑。在这一管理逻辑下,劳动与薪酬之间也就不再是传统“多劳多得”的正相关确定性关系,而是成为劳动者通过努力且排除了全过程风险才有可能会获得的薪酬结果,即“多劳未必多得”。这呈现了“数字泰勒制”并不只是因为数字技术的介入而成为劳动过程和管理规范变迁的客观工具,更是形塑整体劳动制度、劳动者行为和意识的根本要素。也即,“数字泰勒主义”是整体性系统性的管理模式变革,而非仅在传统“泰勒制”基础上数字技术的单纯工具化介入。

参考文献(References)

- 布雷弗曼,哈里.1978.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.
- 布若威,迈克尔.2008.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.
- 陈龙.2020.“数字控制”下的劳动秩序——外卖骑手的劳动控制研究[J].社会学研究(6):113-135.
- 陈龙、韩玥.2020.责任自治与数字泰勒主义:外卖平台资本的双重管理策略研究[J].清华社会学评论(2):63-92.
- 陈龙、孙萍.2021.超级流动、加速循环与离“心”运动——关于互联网平台“流动为生”劳动的反思[J].中国青年研究(4):29-37.
- 冯向楠.2018.北京地区外卖员劳动权益保障状况及影响因素研究[J].劳动保障世界(33):8-9.
- 冯向楠、詹婧.2019.人工智能时代互联网平台劳动过程研究——以平台外卖骑手为例[J].社会发展研究(3):61-83.
- 黄岩.2012.工厂外的赶工游戏——以珠三角地区的赶货生产为例[J].社会学研究(4):187-203.
- 李敏、高广祥、刘继红.2012.制衣小企业计件工资及其谈判特征[J].中国人力资源开发(3):80-85.
- 李胜蓝、江立华.2020.新型劳动时间控制与虚假自由——外卖骑手的劳动过程研究[J].社会学研究(6):91-112.
- 梁萌.2019.996 加班工作制:互联网公司管理控制变迁研究[J].科学与社会(3):67-86.
- 刘林平、雍昕.2014.宿舍劳动体制、计件制、权益侵害与农民工的剥削感——基于珠三角问卷数据的分析[J].华东理工大学学报(社会科学版)(2):78-86.
- 陆明、林辉.2017.计件工资视域下劳动者两大权益的维护——基于浙江省制造业企业调查数据的分析与思考[J].山东工会论坛(3):15-19.
- 马克思,卡尔.2004.资本论(第一卷)[M].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.
- 任桐、姚建华.2022.平台经济中的“数据劳动”:现状、困境与行动策略——一项基于电竞主播的探索性研究[J].国际新闻界(1):118-136.
- 沈锦浩.2022.双重不确定性与外卖骑手的情感劳动——基于上海市的田野调查[J].青年研究(2):14-25.
- 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[J].思想

- 战线(6):50-57.
- 孙萍、陈玉洁.2021.“时间套利”与平台劳动:一项关于外卖配送的时间性研究[J].新视野(5):109-116.
- 孙萍、赵宇超、张仟煜.2021.平台、性别与劳动:“女骑手”的性别展演[J].妇女研究论丛(6):5-16.
- 泰勒,弗雷德里克.2013.科学管理原理[M].马风才,译.北京:机械工业出版社.
- 王星.2011.技术的政治经济学——基于马克思主义劳动过程理论的思考 [J].社会 31 (1):200-222.
- 谢国雄.1989.黑手变头家——台湾制造业中的阶级流动[J].台湾社会研究季刊(2):11-54.
- 谢国雄.1994.劳动力是什么样的商品?计件制与台湾劳动者主体性之形塑[J].台湾社会研究季刊(17):83-119.
- 徐小洪.2008.计件工资问题与集体协商技术性对策[J].北京市工会干部学院学报(1):30-34.
- 张风林.2008.为什么计件工资并不具有普遍适用性?——关于企业薪酬形式选择的经济学分析[J].南开经济研究(6):37-55.
- 郑广怀、孙慧、万向东.2015.从“赶工游戏”到“老板游戏”——非正式就业中的劳动控制[J].社会学研究(3):170-195.
- Altenried, Moritz. 2020. “The Platform as Factory: Crowdwork and the Hidden Labour Behind Artificial Intelligence.” *Capital & Class* 44(2): 145-158.
- Delfanti, Alessandro and Bronwyn Frey.2021. “Humanly Extended Automation or the Future of Work Seen Through Amazon Patents.” *Science, Technology, & Human Values* 46 (3): 655-682.
- Liu, Hong Yu. 2022 “Digital Taylorism in China’s E-Commerce Industry: A Case Study of Internet Professionals.” *Economic and Industrial Democracy* 44(1):262-279.
- Pongratz, Hans J. and G. Günter Voß .2003. “From Employee to ‘Entreployee’: Towards a ‘Self-Entrepreneurial’ Work Force?” *Concepts and Transformation* 8(3):239-254.
- Veen, Alex, Tom Barratt, and Caleb Goods. 2020. “Platform-Capital’s ‘App-etite’ for Control: A Labour Process Analysis of Food-Delivery Work in Australia.” *Work Employment and Society* 34(3):388-406.

责任编辑:张军