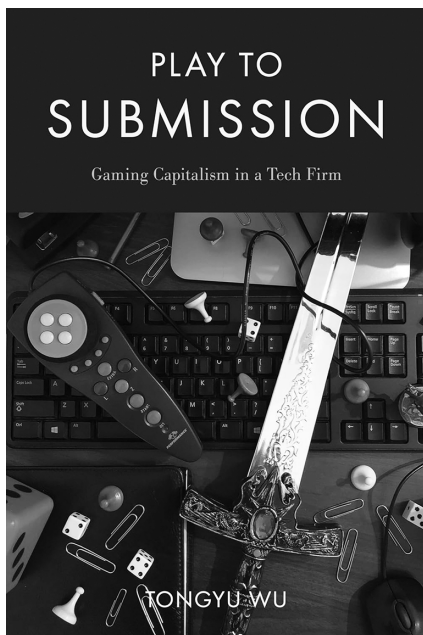


科技公司中的勞動遊戲

——評 Tongyu Wu, *Play to Submission: Gaming Capitalism in a Tech Firm*

● 李曉天



Tongyu Wu, *Play to Submission: Gaming Capitalism in a Tech Firm* (Philadelphia, PA: Temple University Press, 2024).

當今世界上市值最高的十家公司裏，科技公司超過一半，包括蘋果 (Apple Inc.)、輝達 (NVIDIA)、微軟 (Microsoft)、Alphabet (Google

母公司)、亞馬遜 (Amazon)、Meta (Facebook 母公司)、特斯拉 (Tesla)。高科技產業的繁榮代表了資本主義發展的一個新形態：信息資本主義 (informational capitalism)。在信息資本主義時代下，科技公司贏得市場競爭、最大化利潤的核心是加速創新。在高度金融化的科技產業中，金融資本也希望企業不斷創新，從而推高企業在金融市場的估值。創新的關鍵來源是掌握獨特知識與技能的工程師群體，而軟件工程師可以說是握有巨大權力的核心職業群體。

為了追求加速創新，科技公司普遍採用一種名為「永久測試」(permanent-beta) 的生產模式，持續通過敏捷 (scrum) 的開發流程更新軟件功能。頻繁迭代的過程經常帶來團隊重組，每次軟件更新也會遺留大量的軟件維護工作。結果，工程師既需要快速完成一輪又一輪的迭代，又要適應不斷變化的團隊，還得承擔大量維護工作——高壓和超時工作是工程師的工作常

在信息資本主義時代下，科技公司贏得市場競爭、最大化利潤的核心是加速創新。工程師既需要快速完成一輪又一輪的迭代，又要適應不斷變化的團隊，還得承擔大量維護工作。為甚麼他們願意忍受如此極端的工作條件呢？

吳桐雨的新著《玩兒到服》發現，將工作場所變成一個「遊戲場域」、將勞動過程變成不同的遊戲體驗，是科技公司控制工程師的勞動過程的關鍵機制。

態。那麼，為甚麼佔據關鍵位置的工程師群體卻願意忍受如此極端的工作條件呢？

資本主義生產模式下管理者如何控制勞動過程、激勵勞動者，從而實現利潤的最大化，是勞動過程理論關注的經典問題。浙江大學社會學系研究員吳桐雨的新著《玩兒到服：一家科技企業中的遊戲資本主義》(*Play to Submission: Gaming Capitalism in a Tech Firm*)，以下簡稱《玩兒到服》，引用只註頁碼)將這個經典問題帶到信息資本主義的時代，該研究基於作者對美國一家科技公司(化名「巨頭公司」[Behemoth])前後十三個月的民族志觀察和對六十六名工程師的深度訪談(頁8-10)。作者發現，將工作場所變成一個「遊戲場域」(field of games)、將勞動過程變成不同的遊戲體驗，是巨頭公司控制工程師的勞動過程的關鍵機制。在巨頭公司，工程師在青少年時期的電子遊戲體驗塑造了他們獨特的「玩家主體性」(gamer subjectivity)，而管理者則通過激發工程師的玩家主體性，在工作現場組織了多種不同的「勞動遊戲」(labor games)，在不同程度上實現了操縱或激勵勞動者的目的。

本書共七章。在第一章「引言」提出研究問題、描述研究過程、概述研究主題後，第二章介紹巨頭公司工程師的玩家特性，描述了工作空間中存在的幾十種遊戲。第三至五章分別論述了四類遊戲的運轉機制與結果。第六章分析處於遊戲邊緣的亞洲工程師的感受。第七章總結了全書對「勞動遊戲」、「遊戲化」

(gamification)等勞動過程研究概念的新貢獻。

一 從去技能化到勞動遊戲

作者在第一章提出的理論問題是，在信息資本主義時代下，當勞動過程轉變為充滿不確定性與創造性的工程師軟件開發工作時，經典的勞動過程理論是否可以解釋技術工作中的控制機制？勞動過程理論的起源是馬克思在《資本論》第一卷對資本主義生產過程的分析。馬克思揭示了資本主義生產過程中「剩餘價值」的秘密，提出資本通過延長勞動日、提高生產效率等方式增加剩餘價值^①。布雷弗曼(Harry Braverman)在1974年出版的《勞動與壟斷資本：二十世紀中勞動的退化》(*Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*)帶來了勞動過程分析的復興，其核心觀點是資本通過「概念與執行的分離」(即去技能化[deskilling])加強對勞動過程的控制^②。但是，去技能化命題只適用於製造業工廠勞動，顯然不適用於工程師等創造性勞動。

1980年代以來，隨着信息技術產業的發展，規範性控制(normative control)被視為控制創造性勞動的有效手段。其中最有代表性的是孔達(Gideon Kunda)在《工程文化：高科技公司的控制與認同》(*Engineering Culture: Control and Commitment in a High-Tech Corporation*)一書對美國一家高