

互联网平台劳动力组织形式的 演变过程与机制*

——一个“动力—能力”的分析框架

赵 磊 杨伟国 陈 龙

提要:以网约车平台为例,本文通过田野调查研究平台劳动力组织形式科层化的演变过程和机制。本文将政府带入平台经济研究,遵循组织和制度的分析进路,结合资源依赖理论,构建了一个解释平台劳动力组织形式演变分析框架。其中,绩效目标、政策内容和政策压力是决定平台劳动力组织形式为何要变的动力,平台与外部资源的依赖关系和依赖程度是决定组织形式为何能变的能力。平台规模是促发“动力—能力”机制的前置条件。本文进一步指出,平台对核心生产资料的掌控以及政府监管政策是平台能够在市场中行使支配权力的合法性基础。

关键词:互联网平台 劳动力组织形式 科层控制 合法性

一、问题的提出

以互联网、大数据、人工智能为核心的数字技术成为引发组织创新和组织变革的重要力量,表现之一就是互联网平台的兴起及其对传统劳动力组织形式的变革(邱泽奇主编,2018)。作为全球最早的向乘客提供出行服务的网约车平台,优步将驾驶员视作自带生产工具在平台上承揽订单的“独立承包商”(Hall & Krueger,2018),运用数字技术为司机匹配乘客的需求信息进而撮合交易,并按比例向司机抽取乘客支付的乘车费用作为信息服务费(Josserand & Kaine,2019)。由此可见,互联网平台通过数字技术颠覆了传统雇佣模式和科层结构,

* 本文系国家社会科学基金青年项目“人工智能时代互联网平台非典型劳动形态研究”(20CSH047)的阶段性成果。感谢匿名评审专家的精心指导和中肯建议。文责自负。

通过技术和市场来组织和协调劳动力。由于能大幅提高效率、降低用工成本和结构成本(Tassinari & Maccarrone, 2020),这种新型的劳动力组织形式备受资本青睐,迅速扩散至全球各个国家和各个行业(吴清军、杨伟国, 2018)。

既有研究主要从双边市场和平台治理两个视角切入研究互联网平台的劳动力组织形式。早期研究多以双边市场理论为基础,探讨数字技术如何有效连接和匹配双边市场,降低供需之间的交易成本(吴汉洪、孟剑, 2014)。研究认为,互联网平台利用数字技术,通过市场形式组织外部的“平台参与者”(邱泽奇, 2021)。这也成为新型劳动力组织形式的最大创新点,换言之,数字技术消除了企业边界。

平台治理的研究认为互联网平台不仅运用数字技术匹配信息并撮合交易,而且对劳动者实施“算法管理”(Staab & Nachtwey, 2016; Rosenblat & Stark, 2016; Aloisi, 2016)。互联网平台与外部资源提供者之间不再是简单的市场合作关系,而是介于科层制和市场制之间的“温室管理模式”(汪旭辉、张其林, 2016)或“等级化外包”(hierarchical outsourcing)(Muehlberger, 2005)。这类研究虽然认为平台通过数字技术隐蔽了雇主(Tassinari & Maccarrone, 2020)、模糊了市场和企业边界(De Stefano, 2016),但是也承认数字技术打破了信息流动障碍,不再需要上传下达的中间层,消除了传统科层制中的管理者和等级结构(Kellogg et al., 2020),促使组织结构扁平化。然而,最近的研究发现,互联网平台劳动力组织形式出现科层化现象,即平台在市场中构建了一个由平台、第三方机构、队长、劳动者组成的等级控制链条,算法和第三方机构共同承担着管理劳动者的责任(赵磊、韩玥, 2021; 刘婷婷、杨晓斌, 2022)。这些研究表明互联网平台的科层控制结构日益完善,劳动力组织形式已然发生转变。那么,一个以数字技术颠覆科层制为创新点的新型劳动力组织形式为何会演变出科层控制逐渐增强的特征?互联网平台为何要以及为何能对外部合作者实施科层控制?本文以W网约车平台在T市的运营为例,通过田野调查回答两个问题。一是互联网平台的劳动力组织形式为何要以及为何能演变出科层控制结构;二是数字技术为什么无法消除科层制,即数字技术为何不能消除企业边界和垂直化的等级结构。

二、文献综述

新制度经济学将组织形式视作在给定具体环境下行动者交易各种资源而采用的“合理”的治理结构(威廉姆森, 2011)。本文中的劳动力组织形式是指行动

者交易劳动力资源时采用的治理结构。互联网平台对劳动力的组织形式既包括平台企业对内部成员的管理方式,又包括对企业外部参与者的治理结构(邱泽奇,2021)。本文讨论的是平台企业对外部劳动力资源的组织形式。文献综述将围绕本文的核心关切——互联网平台劳动力组织形式的演变机制展开。

组织形式演变机制是组织理论研究的重要议题。经济学、管理学和社会学的组织理论指出,组织形式受到技术环境和制度环境的影响。技术环境指涉“组织因为有效率和对工作过程进行有效、充分地控制而获得回报”,因此组织需要采用能够实现产出和收益最大化的组织形式;相反,制度环境则是“以具有完善的规则和要求为特征的环境”(斯科特、迈耶,2008:133),组织需要采取适当的组织形式来适应制度环境的要求。由此可见,技术环境要求组织按照效率最大化原则组织生产,提高组织绩效;而制度环境则要求组织“采用那些在制度环境下‘广为接受’的组织形式和做法,而不管这些形式和做法对组织内部运作是否有效率”(周雪光,2003:73)。

(一)效率机制:最小化交易成本

新制度经济学认为交易成本决定交易在市场还是在企业内部完成,决定“组织间的关系、组织内部的结构过程、经济活动形式的选择”(周雪光,2003:38)。因为科层制(企业)存在的必要性在于“使用价格机制(市场)是有成本的”(Coase,1937)。在市场中,当有限理性和不确定性结合,或者机会主义行为和小数现象结合时,便会产生信息阻滞或信息不对称,进而产生交易成本(威廉姆森,2011)。市场交易成本包括“搜寻和信息费用”“讨价还价和决策费用”以及“监督和执行费用”(弗鲁博顿、芮切特,2015:34)。但是,科层制也存在交易成本,即“建立、维持或改变组织设计的成本”和“组织运行的费用”(弗鲁博顿、芮切特,2015:35),比如用工成本、协调和沟通成本、监督和执行命令成本,等等。威廉姆森(Oliver E. Williamson)认为,既然这两种组织形式均存在交易成本,那么决定组织形式的也应当是交易成本。“资产专用性的大小及交易频率的高低”决定了组织形式(弗鲁博顿、芮切特,2015:196),也决定了二者之间的相互转化或替代(威廉姆森,2003)。

综上,交易成本理论探讨的是一个行动者在某个既定条件下对不同组织形式的共时选择问题,但它无法解释在既定条件不变的情况下组织形式为何会发生转变,也无法进一步解释互联网平台为何能够在市场中采用科层控制结构。另外,交易成本理论忽略了外部环境对组织形式的影响。

(二)合法性机制:科层制是具有合法性的组织结构

新制度主义认为合法性机制是指“那些诱使或迫使组织采纳具有合法性的组织结构和行为的观念力量”;同时,组织不断接受和采纳合法性机制的过程是组织“制度化的过程”(周雪光,2003:75-76),会产生制度同构现象。迈耶(John Meyer)和罗恩(Brian Rowan)在其代表作《制度化的组织:作为神话和仪式的正式结构》中认为科层制是“理性化的制度结构”,是被广泛接受的社会事实,是塑造组织的“神话”。特别是“中央集权国家的形成以及政治中心对社会的渗透,也促进了正式组织的形成和扩散。在经济交换与政治管理所涉及的关系网络变得极端复杂时,科层结构被认为是控制从属单元,使从属单元标准化之最有效、最理性的方式。科层控制对于扩张政治中心的影响特别有效,处于政治中心和边缘的单元都会被标准化”(迈耶、罗恩,2008:47)。科层制是当前政府、企业以及其他社会组织普遍采用的组织形式和结构,也是“现代社会中政治、经济和社会科层制活动的基本组织形式”(周雪光,2013:7)。因此,受制度环境影响,组织采用科层制结构更易被社会接受。

新制度主义虽常被用于研究非营利性组织或传统企业,对互联网平台为何科层化有一定的解释力,但并不能解释互联网平台为何能在市场中对合作者实施科层控制。综上,现有的理论难以有效解释互联网平台劳动力组织形式为何会发生转变,需要构建一个解释互联网平台劳动力组织形式演变机制的分析框架。

三、一个“动力—能力”的分析框架

为打开影响互联网平台劳动力组织形式演变的“黑箱”,本文通过对网约车平台的田野调查,提出“动力—能力”分析框架。该框架聚焦于劳动力组织形式演变的两个核心要素——动力和能力,尝试解决三个问题。一是互联网平台区别于传统企业的特征是什么;二是互联网平台为何要对企业外部的合作者实施科层控制;三是互联网平台为何能够科层控制外部合作者。在分析策略上,本文沿着组织与制度的分析路径,从平台与其所嵌入的技术环境和制度环境互动的角度来认识和理解组织形式演变的动力;同时,沿着组织与资源依赖的分析路径,从平台与外部资源的依赖关系和依赖程度角度来理解组织形式转变的能力。

(一) 互联网平台的特征

在互联网平台出现之前,传统企业需要先购买土地、机器设备、劳动力等生产要素,再组织和控制生产要素的生产过程,最后通过销售产品和服务获取利润(任洲鸿、王月霞,2019)。因此,传统企业的生产是生产导向的,即产品先由企业设计、研发和生产,再投放至消费者市场。同时,企业扩大再生产的前提是资本的积累、对生产要素的投入和技术的进步(Boyer,1988)。相较于传统企业,互联网平台具有以下四方面的特征。

1. 生产要素轻资产化

互联网平台自认为是依托数字技术连接两方(甚至多方)主体并从信息匹配和撮合交易中赚取信息服务费的高科技企业(Rosenblat & Stark,2016)。自创立以来,平台便秉承“轻资产运营”战略,将公司所有人力、物力和财力集中于硬件技术研发、数据分析处理和数字化基础设施的运营与维护,而生产数据所需要的劳动力、固定资产等其他重资产则通过外包等方式获得(梁萌,2017),从而降低企业的用工成本和结构成本(Tassinari & Maccarrone,2020;Kaine & Josserand,2019)。互联网平台因其生产要素轻资产化的特征而被称作除软件和算力之外无资产的“虚拟平台”(斯尔尼塞克,2018:84)。

数字技术、风险资本和非标准雇佣制度为平台生产要素的轻资产化提供了物质和制度基础。首先,数字技术提高了平台与外部资源提供者之间的互联互通和协同能力,为平台通过合作(市场)方式而非购买(雇佣)方式整合劳动力等社会资源、建立多市场主体参与并相互依赖的价值生态系统提供技术支持(邱泽奇,2021)。其次,风险资本为吸引市场参与主体加入平台、为数据生产以及数字技术的不断更新和完善提供资金支持(齐昊、李钟瑾,2021)。最后,后福特时期的企业为降低用工成本和风险,采用以非全日制、外包、劳务派遣为代表的非标准雇佣制度(熊易寒,2016)。互联网平台在沿用该制度的基础上将非标准雇佣模式转变为非雇佣模式(Rahman & Thelen,2019)。这样平台既能彻底避免用工成本,又能将其他生产资料的“投资成本、维护成本、保险成本和折旧成本”全部转移给“独立承包商”(斯尔尼塞克,2018:92)。

2. 规模扩张短期化

互联网平台属于多边市场,即两个及以上并不直接联系的市场参与者通过平台交易,其中一方的决策会影响平台带给其他方的价值(Armstrong,2006),因此具有交叉网络效应和规模效应(Rahman & Thelen,2019;齐昊、李钟瑾,2021)。交叉网络效应指平台上消费者的数量和交易量会吸引更多生产者进入平台,反

之亦然。规模效应指当平台规模增大时,平台在研发新产品方面的能力、成本和速度占据优势,而多样化的产品组合又能进一步吸引不同的消费群体加入平台,从而增加用户数量(帕克等,2017)。交叉效应和规模效应有助于平台用户在短期内实现非线性增长,平台用户数量只要越过“临界值”,便会进入指数级增长状态,从而使平台迅速实现规模扩张甚至达到市场垄断地位(戚聿东等,2021)。在金融市场中,该特征会激发风险投资者对平台估值产生乐观预期,为平台吸引更多风险投资(齐昊、李钟瑾,2021)。风险资本和平台轻资产运营又会进一步加快平台规模的扩张速度,促使平台规模在更短时间内达到市场领先地位。

值得一提的是,平台规模由销售额、订单量、用户数量等具体指标来测量,是风险投资人评估企业价值的核心指标(齐昊、李钟瑾,2021)。平台规模越大,平台企业在用户和产品数量、技术能力以及品牌知名度等维度的表现就越好,所以本文将平台规模作为反映平台在上述维度情况的具体指标。

3. 消费主导生产

消费者既是产品或服务的购买者,是平台和劳动者获取收入的来源,同时又是数据的提供者,还是平台抵抗制度压力的政治同盟(Rahman & Thelen,2019)。作为双边市场,互联网平台在创立之初必须先解决“鸡与蛋”的矛盾,即要想说服一方使用该平台,就必须先说服另一方进入平台(Weyl,2010)。因为消费需求会吸引劳动者进入平台提供服务,所以互联网平台将消费者置于首要位置并使其主导生产(邱泽奇,2021)。同时,生产要素轻资产化和规模扩张短期化致使互联网平台缺乏核心竞争力。换言之,通过数字技术和市场方式连接的供需双方对平台均缺乏足够的“忠诚度”,很容易受外部竞争对手的“侵噬”,或受制度环境影响而使用其他竞品。因此,互联网平台会从消费者入手,通过数字技术采集、分析消费者的行为数据,设计多元化的产品来最大限度地满足消费者的需求(Rahman & Thelen,2019),进而维护其在市场中的主导地位。

4. 先发展再盈利

平台发展的根本目标是盈利,手段为规模扩张。互联网平台的发展路径是先通过网络效应和规模效益实现垄断,由此获得“基础性权力”(infrastructural power),进而获得交易租金和其他收益(Rahman & Thelen,2019)。平台只有通过规模扩张形成对数据这一生产资料的垄断,才能迫使劳动者及其他组织依附平台,被平台控制(Rosenblat & Stark,2016;任洲鸿、王月霞,2019)。

平台经济“为估值而积累”的特征也推动平台先发展再盈利。平台规模越大,越有利于提升平台在金融市场中的估值;而实际投资和估值之间的套利空间

能够吸引更多风险资本投资平台(齐昊、李钟瑾,2021)。因此,风险资本、平台规模和平台估值三者之间的互动关系推动平台形成先发展再盈利的特征。

(二)激发科层控制的动力:平台与环境互动对组织形式的影响

新制度主义理论提出之前的组织理论虽然也从组织与环境关系的角度研究组织现象,但将注意力放在组织与技术环境的关系上(周雪光,2003)。迈耶和罗恩以及后来一些学者的研究一方面强调环境中的制度、文化、符号、认知系统等要素对组织的影响(周雪光,2003),另一方面也“提出日益清晰的标准来区分这两种环境”(Scott,1987:498)。之后的研究着重强调制度环境对组织形式的影响,忽略了技术环境的作用。事实上,技术环境和制度环境并非相互冲突或排斥,而是环境的两个维度,是可以共存的;“对于强而稳定的组织的出现,技术或制度环境这两种支持或限制体系至少有一种必须存在”(斯科特、迈耶,2008:133-134)。鉴于此,本文将技术环境和制度环境共同纳入解释框架,分析互联网平台与二者的互动及其对组织形式的影响。

互联网平台劳动力组织形式的演变是平台在发展和壮大过程中与技术 and 制度环境互动所产生的结果。一方面,技术环境要求平台按照效率最大化原则组织生产,以最低成本完成组织绩效目标。先发展后盈利的特征决定了平台在初期的绩效目标为扩大平台规模。待规模扩张后,平台绩效目标转变为利润最大化。科层制是围绕效率建构的,是一种将绩效目标和组织结构要素联系起来的理性化和非人格化的组织形式(迈耶、罗恩,2008)。企业规则不仅明晰了组织的目标,而且围绕组织目标设计了相应的组织架构、部门以及岗位,并明确了每个岗位做什么、如何做、达到怎样的程度以及如何配合等问题,科层制被认为是协调和控制组织内部关系网络以及生产过程的最有效方式。因此,当绩效目标随规模的扩大转变为利润最大化以后,互联网平台需要对外部劳动者实施科层控制,劳动力组织形式开始发生转变。

另一方面,科层制不仅是技术环境的产物,还被社会广泛接受。在一个将科层制作为普遍存在的组织形式的社会中,科层制是高度制度化的,它的合法性是理所当然的(周雪光,2003)。因此,互联网平台作为数字技术破除科层制的典型代表,虽能降低市场交易成本、提高闲置资源利用率、提升社会与经济效益,但在发展中一直受到制度和利益群体等多重阻碍,存在合法性危机(张茂元,2021)。不仅如此,互联网平台在规模扩张的过程中产生了诸多引发社会舆情的的事件,促使政府出台监管政策。由于“国家治理的诸多机制大多是在用官僚机

器施以其目的”(周雪光,2013:5),互联网平台不得不采用科层制的结构和做法以确保执行政府政策的过程可被政府理解和监管。综上,互联网平台为获得合法性,需要对合作者实施科层控制。

(三)具备科层控制的能力:平台与外部资源的依赖关系对组织形式的影响

作为社会组织,企业无法做到资源自给自足,因此需要与外部环境中的其他组织交换资源,进而形成与外部环境的依赖关系。企业对外部资源提供者的依赖程度取决于资源对企业的重要性、资源的稀缺程度以及替代性资源的存在情况三方面(Pfeffer & Salancik,1978)。组织对外部资源的依赖程度决定了组织对资源提供者的实际支配权力(Davis & Cobb,2010)。组织会根据与外部资源的依赖关系和对资源的依赖程度采用合并、联合、治理等方式从环境中汲取资源,进而改变组织形式。

生产要素轻资产化的特征决定互联网平台需要依赖外部资源。然而,随着平台规模扩大,单个外部资源对平台的重要性和稀缺性降低、可替代性增强,因此,平台对外部资源的依赖程度逐渐降低。不仅如此,规模扩大后的平台掌握着市场数据和数字技术等核心生产资料,对外部资源的吸附能力增强(任洲鸿、王月霞,2019),被外部资源提供者高度依赖。因此,互联网平台掌握了对外部资源提供者的支配权力(Rahman & Thelen,2019),进而具备了对合作者实施科层控制的能力。

基于上述讨论,本文提出“动力—能力”分析框架(见图1)。互联网平台劳动力组织形式的演变是平台规模、绩效目标、政策内容和政策压力以及依赖关系和依赖程度共同作用的结果。互联网平台先发展再盈利的特征促使其绩效目标为先扩大平台规模、后利润最大化。平台规模迅速扩大到“临界值”后,一方面会引发绩效目标发生转变,另一方面会引发政府监管压力。这些会促使平台产生对合作者实施科层控制的动力。同时,随着平台规模的扩大,互联网平台与外部合作者的依赖关系和依赖程度发生反转,平台因掌握核心生产资料而被外部合作者依赖,获得对外部合作者实施科层控制的实际支配权,具备科层管控合作者的能力。制度环境为平台跨边界对合作者实施科层控制提供了合法性依据。值得一提的是,扩大后的平台规模是激发平台产生对合作者实施科层控制的动力并获得控制能力的前置条件。综上,虽然互联网平台与外部合作者之间签订的仍旧是合作协议,但是二者间的关系从原来平等松散的市场激励关系转变为具有等级化特征的岗位控制关系。接下来,本文将以W网约车平台在T市的运

营为例,以时间序列叙事和结构叙事相结合的方式具体阐释“动力—能力”分析框架。

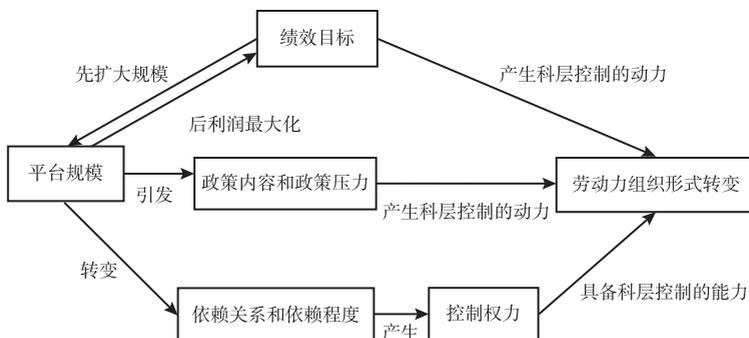


图1 “动力—能力”分析框架

四、案例介绍与研究方法

T市网约车市场中的主要行动者包括地方政府、多个网约车平台、租赁公司、乘客和网约车司机,他们相互作用并共同影响着W网约车平台的劳动力组织形式。W网约车平台成立于2012年,并于2014年1月进入T市发展至今,目前在T市网约车行业中占据市场领先地位。W平台一直以来通过租赁公司招募网约车司机。随着平台规模的发展和网约车行业政策的实施,W平台逐渐赋予租赁公司车辆管理职能和司机管理职能,并不断更新和迭代这两个职能所涵盖的工作内容与奖惩规则。

在网约车行业中,乘客的用车需求具有即时性、多样性、不确定性,并呈现峰谷波动的特点。网约车司机的工作同样具有自主性和不确定性(Hall & Krueger,2018)。因此,供需结构性矛盾是网约车平台始终需要解决的问题。对于撮合交易并从中获利的W网约车平台而言,维持持续且稳定的劳动力供给是解决供需矛盾的关键。但是,W平台采用怎样的劳动力组织形式来维持劳动力供给的稳定性取决于当时的平台规模、绩效目标、政策内容和政策压力以及对外部资源的依赖关系和依赖程度。为了更加详细地刻画和阐释互联网平台劳动力组织形式的演变过程和机制,本文以V平台被W平台并购并退出T市、W平台在内部成立“司机管理服务部”这两个事件为界,将W平台在T市的运营发展过

程分为三个阶段,分别是:初创期(2014年1月至2016年10月)、巩固发展期(2016年11月至2018年12月)和成熟期(2019年1月至今)。^①

本文第一作者自2019年9月进入田野,在承担车辆管理职能的S租赁公司和承担司机管理职能的M租赁公司先后开展了3个月的参与式观察,以了解W平台对承担不同职能的租赁公司的管控方式以及租赁公司对网约车司机的管理策略。之后,本文第一作者从M租赁公司租车并在W平台上“跑车”2个月,体验来自平台、M租赁公司以及队长的管理。最后,本文第一作者在T市网约车监管部门开展了1个月的参与式观察,了解地方政府对网约车行业的监管方式和策略。此外,在参与式观察的过程中,本文第一作者还对如下人员进行了半结构式深度访谈:5名T市政府工作人员,以了解政府在W平台不同发展阶段的监管原因和策略;4名W平台工作人员,以了解平台在不同发展时期管控合作者的策略以及相应的背景,并验证从其他渠道收集到的资料的真实性;8名租赁公司负责人以及139名网约车司机,以了解网约车平台在不同的发展阶段对他们的管控方式。为全面了解W网约车平台过往的情况,我们还查阅了大量关于W平台的媒体报道和政府文件资料。

五、网约车平台劳动力组织形式的演变过程

(一) 初创期

1. 动力:迅速扩大平台规模,抵抗政府监管

W网约车平台以“共享出行”的名义进入T市从事有偿客运服务。当时T市客运市场上除了有传统的巡游出租车外,还有几个网约车平台。作为一个成立不足两年的新市场进入者,W平台需要扩大平台规模,在激烈的商业竞争中争夺市场份额。要想实现规模扩张,W平台不仅需要吸引消费者使用平台软件,而且需要吸引网约车司机在平台上工作,打造一个规模庞大的网约车司机队伍以便及时满足消费者的需求,进而推动平台规模进一步扩大。

从制度环境来看,地方政府在这一时期的监管重点是打击网约车平台非法营运,尚未涉及司机管理等内容。在面对“共享经济”这一新鲜事物时,因缺乏

^① 当前研究对于互联网平台的发展阶段并没有明确的划分依据和标准。本文以W平台的行动为依据,并借鉴帕克(Geoffrey G. Parker)等(2017)对平台生命周期的划分,将平台的发展大致分为初创期、巩固发展期和成熟期。

针对性的监管政策,T市运管部门只能参照出租汽车特许经营制度,并通过行政罚款、查封等行政处罚手段打击网约车平台和网约车司机的非法经营性客运服务行为。然而,虽然T市政府开展了多次“打击非法营运专项整治行动”,但相较于W平台高频率、大规模、全天候的非法营运行为,执法监察行动存在频率低、范围小、仅限个别时段、处罚手段单一、处罚力度微弱等问题,这为W平台的规模扩张提供了相对宽松的制度环境。另外,网约车平台因满足广大消费者的出行需求、增加劳动者的就业机会而备受欢迎,所以T市政府对网约车平台的监管行为引发了舆论质疑。在舆情压力下,T市运管部门一度停止了对网约车平台违法行为的监管,这也成为W平台扩大平台规模的窗口期。

2. 能力:财力雄厚但缺乏规模扩张的社会基础,需要依赖外部资源

由于风险资本看好出行行业巨大的市场潜力以及W网约车平台未来在资本市场上的增值空间,W平台在2014年1月进入T市前便获得上亿美元融资,并在2014年1月至2016年10月之间获得多个投资人总额高达百亿美元的投资。与雄厚资金实力形成鲜明对比的是,W平台在线下缺乏拓展平台规模的各种社会资源和社会基础,比如招募司机和推广市场的工作人员、渠道、办公场所,等等,也缺乏协调当地政府关系的社会资源。不仅如此,相较于其他更早进入T市的网约车平台或者T市本土的网约车平台,W平台在T市的品牌知名度低、用户少、市场份额小且技术不完善,亟需通过租赁公司帮助其弥补这些劣势。

相较之下,T市当地的租赁公司不仅在线下拥有办公场所和员工,而且拥有数量众多的私家车车主信息,以及能够触达政府、消费者和网约车司机的社会关系网络。这些正是W平台扩大规模亟需的资源,因此W平台需要依赖租赁公司帮助其招募司机,与其他平台争夺劳动力资源,进而在数量上确保网约车司机劳动力供给的稳定性。同样,私家车车主是每个平台竞相争夺的对象,W平台需要依赖他们满足消费者的出行需求、收集和生成数据,进而完善地图、路线规划等算法技术。但是,在网约车平台众多、竞争激烈的情况下,W平台并非私家车车主的首要选择。在这一阶段,W平台在与外部合作者的依赖关系中更需要依赖合作者,因而处于弱势地位,并不具备支配合作者的权力和能力。

3. W平台:通过价格机制激励合作者,扩大平台规模

由于在依赖关系中处于劣势地位,W平台为解决供需结构性矛盾并实现平台规模扩张,只能通过市场价格机制吸引合作者,并激励他们按照平台的期望行动。

具体而言,W平台不对租赁公司设置合作准入门槛,还通过具有市场竞争

力的佣金与奖励政策吸引和激励租赁公司与其合作,并按照要求招募和管理司机。租赁公司获得的佣金由返佣比例和司机在线经营所得决定,而这些取决于所招募司机的数量以及他们在W平台上工作的频率和时长。租赁公司招募的司机越多,返佣比例越高;司机的在线经营所得越高,佣金越多。除佣金外,W平台还向司机招募数量多、司机在线接单情况好的租赁公司额外发放高额奖励,以激励租赁公司。在这些激励措施下,租赁公司纷纷与W平台合作,并通过现金奖励、物质激励、免费线下服务和专业培训等方式吸引司机将私家车挂靠在平台运营,激励司机提高在线接单量和在线时长。同时,W平台通过线上为司机发放高额补贴、完单奖励等方式吸引私家车车主留在平台上接单,并激励他们提高在平台上工作的频率和时长。

W平台与租赁公司、私家车车主等合作者签订的全部为民事合作协议,并通过这些合作协议形成W平台协同租赁公司的汽车和劳务公司^①的司机为乘客提供出行服务的法律事实,进而抵抗政府对其非法营运行为的监管,并规避其与私家车车主的劳动关系。W平台还通过价格机制协调租赁公司和网约车司机的行为,激励他们成为平台策略性抵制地方政府行政监管的同盟。虽然价格机制能够降低用工成本和结构成本,但是在高交易频率的情况下,W平台稳定劳动力供给的成本高、有效时间短,且存在诸多刷单、开外挂等投机行为。

(二)发展巩固期

1. 动力:需要提高盈利能力并获得合法性地位,接受政策监管

先扩张再盈利的特征决定了W平台在达到一定规模后需要提升其盈利能力。通过初创期两次兼并竞争对手,W平台已成为行业内规模最大的平台。2016年年底,W平台在T市的市场份额已超过70%。^②W平台需要在减少市场交易成本的同时稳定和扩大劳动力供给,因而产生对合作者实施科层控制的动力。

网约车平台在规模扩张中产生的诸多安全事件危及乘客生命安全,引发中央和地方政府高度重视。政府既希望借助网约车平台的发展改革出租汽车行业,创造更多的工作和就业机会,又需要规范网约车平台的行为,保障乘客的生命财产安全。鉴于此,国务院办公厅和交通运输部等七部委于2016年下半年发

^① 有的租赁公司会选择再注册成立一个劳务公司转移与私家车车主的关系,有的则通过与劳务公司合作解决与车主的关系问题。

^② 数据通过对政府工作人员和W平台工作人员的访谈获得。

布《关于深化改革推进出租汽车行业健康发展的指导意见》和《网络预约出租汽车经营服务管理暂行办法》(简称“网约车新政”),在承认网约车平台合法性地位的同时,明确规定网约车平台是“承运服务的提供者”,可以与驾驶员签订多种形式的合同,但需要承担承运人主体责任,管理网约车司机的服务质量以及安全驾驶等行为;还要求网约车平台以及在网约车平台上从事经营活动的车辆和驾驶员须获取地方政府审批的“网络预约出租汽车经营许可证”(简称“经营许可证”)、“网络预约出租汽车运输证”(简称“车证”)以及“网络预约出租汽车驾驶员证”(简称“人证”),并禁止网约车平台向不合规司机派单。

T市政府制定并发布了落实网约车新政的细则(简称“网约车政策”),规定了平台证、车证、人证的审批条件。其中,平台需要提交驾驶员管理制度、服务质量及投诉管理制度、车辆及驾驶员准入与退出制度、运价制定及价格公示制度、重大安全事故应急处理预案等书面材料,才能获得地方政府许可的平台证。网约车司机办理人证需要有本地户籍、参加培训并考试合格。车辆需要符合年限、价格区间、排量、轴距等政策要求才能办理车证。市客运办负责对网约车平台企业、车辆和驾驶员进行资质审查和证件核发,组织测评网约车服务质量,对营运车辆实施检查和行政处罚工作。综上,在这一时期,中央和地方政府对网约车行业的监管已做到有法可依且有部门落实执行。

为落实网约车政策,W平台产生了对网约车司机实施科层控制的动力。然而,网约车政策从颁布到落地执行需要一个过程,这为W平台继续扩大规模、选择性地执行政策提供了相对宽松的制度环境。

2. 能力:平台规模撬动依赖关系和依赖程度反转,W平台获得控制能力

由于W平台在T市网约车行业的市场份额已超70%,其在消费市场中的品牌知名度越来越高。同时,大量消费者和网约车司机的行为数据不断优化定位、GPS导航、地图等算法技术,提高了W平台的服务质量和服务能力。此外,为增强盈利能力,也为进一步解决乘客在用车高峰期时打不到车的问题,W平台新增了利润率较高的“拼车”产品,以吸引更多乘客使用软件。

经过两年多“价格战”的洗礼,乘客已培养出使用W平台软件的消费习惯。规模庞大的乘客吸引大量网约车司机在W平台接单。当乘客和网约车司机都进入W平台时,越来越多的租赁公司也期望与W平台合作。W平台虽仍需依赖网约车司机和租赁公司为其提供服务,但由于单个资源的重要性和稀缺程度降低、可替代程度增强,对外部合作者的依赖程度开始降低。相反,W平台所拥有的市场份额大、数字技术能力强、产品和服务相对完善,这使得网约车司机和

租赁公司对 W 平台的依赖程度增强, W 平台初具科层控制外部合作者的能力。

3. W 平台:减少市场激励,通过算法和租赁公司管理司机与车辆

在提高盈利能力和网约车政策的双重压力下, W 平台的规模扩张存在“内忧外患”。为了盈利, W 平台需要降低市场交易成本。但当 W 平台取消高额补贴和奖励时,便失去了对合作者的吸引力,面临劳动力供给不足甚至市场份额被抢占的风险。同时,网约车政策要求网约车司机和车辆办理人证与车证,这抬高了私家车主进入平台的“门槛”,降低了劳动者从事网约车司机工作的意愿,减少了 W 网约车平台的劳动力供给。

面对“内忧外患”,对合作者实施科层控制的能力促使 W 平台利用算法和租赁公司低成本地执行网约车政策,并稳定劳动力供给。首先, W 平台通过算法对网约车司机实施线上管理。为落实管理司机服务质量的政策要求, W 平台通过服务分(或星级评分)机制赋予乘客监督和评估网约车司机服务质量的权利,并将服务分与优先派单机制挂钩,指导网约车司机的工作行为(吴清军、李贞, 2018)。此外,拼车产品虽然利润率高,但因流程繁琐、小时单价低且容易遭客户投诉等原因被网约车司机排斥。为了盈利, W 平台在政策要求之外将网约车司机在平台上工作的频率和接“拼车”单的频率作为算法优先派单的隐性指标,引导更多网约车司机提高在线工作的频率并承接更多拼车订单。

其次, W 平台减免佣金,并通过合同约定租赁公司管理车辆和司机的行为。为低成本地执行网约车政策, W 平台不仅抬高了租赁公司的合作准入门槛,即要求租赁公司拥有一定数量的“合规车”,^①而且逐渐降低甚至最终取消了支付给租赁公司的高额佣金。在这种情况下,为确保租赁公司仍与其合作, W 平台引导他们通过售卖合规车的方式来招募司机。换言之,通过引导和鼓励租赁公司向网约车司机售卖合规车的方式, W 平台既保持了对租赁公司的激励效果,又降低了激励成本,还执行了网约车政策。不仅如此, W 平台按照租赁公司承担的管理职能将其分类为“车辆合作伙伴”(Car Partner,简称 CP)和“司机合作伙伴”(Driver Partner,简称 DP),并签订相应的合作协议,约定租赁公司的“岗位”职责和工作内容。其中,CP 负责车辆管理职能,为 W 平台向司机租售符合政策要求的车辆,并配合司机完成维护、保养、年检、缴纳商业营运保险等工作,确保车辆安全行驶;DP 负责司机管理职能,工作内容为协助 W 平台提升网约车司机的服务质量和在线工作时长,并从 W 平台获得佣金。

^① 合规车是指符合政策要求并办理了车证的车辆。

不仅如此,W平台还通过合作协议管理租赁公司并转移平台主体责任。双方在合作协议中约定了“公户”车辆^①上线平台的条件、租赁公司需缴纳的保证金数额以及车辆和司机的安全事故责任等约束租赁公司行为的内容(赵磊、邓晓凌,2021)。这样,W平台在零成本执行网约车政策的同时,将承运人主体责任分摊给了CP。此外,W平台围绕司机工作指标来管理DP。考核DP的指标大致包括司机招募数量、活跃司机数量、司机的在线时长以及与W平台工作人员的配合度。W平台根据上述指标的情况将租赁公司分为A、B、C、D四档,并设置相应的返佣比例,以此作为奖惩手段。

最后,租赁公司在线下帮助平台管理车辆和司机。CP通过车辆的安全知识培训、车辆服务和事故协助处理等方式来管理其所属的网约车司机。由于W平台减少了佣金,DP只能通过团队比赛以及现金或物质奖励获胜团队的方式来激励司机提高在线接单频率,同时采用微信群管理、定向咨询、“打感情牌”等管理策略来提高司机劳动力供给的稳定性和持续性。

发展巩固期是W平台劳动力组织形式转变的过渡期,相较于初创期,W平台减少了价格激励方式,增加了行政管理控制手段。然而,此时W平台尚未建立完善的能够对网约车司机和租赁公司实施科层控制的规章制度体系。

(三)成熟期

1. 动力:追求利润最大化的同时从规则层面落实监管要求

发展至成熟期,W平台在T市的市场规模达85%以上。^②在这一时期,平台绩效目标从兼顾规模和盈利调整为利润最大化,即不仅要进一步降低解决供需结构性矛盾的成本,而且要利用其“基础性权力”,获得交易租金和其他收益。为降本增效,实现利润最大化的目标,W平台需要在市场中科层控制网约车司机和租赁公司。

由于W平台的管理能力未能匹配其规模扩张的速度,因此在其规模扩张过程中出现了多起司机伤害乘客的安全事件,以及多起租赁公司因“以租代购”侵害网约车司机合法权益而引发的网约车司机群体性事件。这些事件反映了消费者对安全出行的需求以及网约车司机对保护个人财产安全的需求,促使国家采取多种措施进一步管制网约车行业。国家和地方政府不仅多次要求作为网约车行业龙头企业的W平台切实履行承运人的主体责任和企业社会责任,制度化地

^① 公户车辆是指机动车行驶证和“车证”中车辆所有者为租赁公司的车辆。

^② 数据来自对T市客运办工作人员、租赁公司工作人员的访谈资料。

管理网约车司机和租赁公司,而且要求管理动作有据可查,比如管理规则上墙、建立线下安全培训台账、制定安全事故应急预案,等等。此外,交通运输部创新监管体系,在网约车行业推行数字监管,要求网约车平台将全量网约车司机数据接入政府监管平台。这些监管政策敦促 W 平台按照“广为接受的方式和做法”建立和完善可视化的、便于监督检查的管理网约车司机及租赁公司的规章制度,进一步促使 W 平台产生科层控制外部合作者的动力,同时也成为平台科层控制外部合作者的合法性基础。

2. 能力:在合作中处于支配地位并具备对合作者实施科层控制的能力

W 平台在 T 市的市场份额、网约车司机数量以及合作的租赁公司数量都远超排在第二位的 C 平台。在政策要求下,W 平台不仅在乘客 App 中增加了行程录音、一键报警、行程分享、虚拟电话号码等安全功能,而且要求网约车司机在车内安装视频监控设备,并完成线下人车核验、安全生产培训等工作。W 平台的安全举措在行业内是最完备的,也因此进一步获得了乘客和网约车司机的认可和信赖。此外,通过对乘客数据的收集和分析,W 平台新增了“特惠快车”“特价拼车”等低价产品,进一步扩大平台规模,为上市融资做准备。

由于售卖合规车能产生丰厚利润,众多租赁公司在这一时期纷纷成立,目的就是与 W 平台合作,通过向网约车司机售卖合规车来盈利。同样,T 市城镇单位就业人员月平均工资为 4832 元,^①网约车司机月薪过万的收入极具吸引力,众多劳动者争相买车加入 W 平台。据此,从 W 平台对外部资源的依赖程度看,虽然 W 平台依旧需要依赖租赁公司管理车辆和司机,依赖网约车司机服务乘客,但是单个资源的重要性和稀缺性程度降低,可替代性程度增高,W 平台对单个外部资源的依赖程度进一步降低。对网约车司机和租赁公司而言,W 平台掌握的市场、技术等资源的重要性、稀缺性和不可替代性增强,二者更需要依赖 W 平台。因此,W 平台在与租赁公司、网约车司机的合作中处于支配地位,具备通过行政手段协调和控制租赁公司与网约车司机的能力。

3. W 平台:“市场为体”降低成本,“科层为用”提升效率和合法性

在绩效目标和监管政策压力下,撮合供需交易并从中获利的 W 平台既需要执行网约车政策的要求,又需要在不影响平台规模的前提下低成本地解决供需之间的结构性矛盾,还需要进一步提高盈利能力。因此,W 平台不仅继续为不合规司机和车辆派单,而且通过租赁公司大规模招募私家车主,进而为只接低

^① 数据来自 2019 年 T 市统计局官网。

价单的“轻快司机”^①储备劳动力。同时,W平台在前期行动策略的基础上更加侧重完善企业规则,在明确规定平台、租赁公司、队长、网约车司机的岗位职责、奖惩标准和等级汇报关系的同时,还增加了能够巩固市场主导地位和提升获利能力的内容。

首先,W平台通过企业规则和市场机制对网约车司机进行分岗和分工。虽然特惠快车订单能满足乘客低价出行的需求,提高市场交易量,但在司机看来,属于“赔钱单”,他们更愿意接性价比高的“快车”订单。鉴于此,W平台创建轻快司机岗位,并通过评估和考核规则将其与快车司机进行区分。轻快司机只接特惠快车订单,只受“口碑值”中“服务分”的考核;而快车司机虽然能承接价格较高的快车订单,但还需要接受口碑值中服务分之外的“合规分”“出行分”和“安全分”的约束。在口碑值规则和派单规则的引导下,不合规或口碑值较低的合规司机由于在快车司机岗位无法获得稳定的订单机会,只能选择加入轻快司机,承接特惠快车订单。这样,平台不仅完成了网约车司机内部的分岗和分工,而且将扩大规模而产生的获客成本分摊至轻快司机,进一步降低了解决供需结构性矛盾的成本。

其次,W平台通过企业规则重新分配利益,对合作者的盈利能力形成掣肘并从中获利。具体而言,W平台通过车辆准入规则限制租赁公司与其他平台合作,维护其市场垄断地位;通过“中心仓”制度与CP重新分配卖车的利益,进而获得额外收益;通过新增引导值规则调节租赁公司规模,扶持顺从平台管理的租赁公司(赵磊、邓晓凌,2021)。

最后,W平台继续通过租赁公司管理车辆和网约车司机,并通过租赁公司完成政府交办的任务。迫于政策压力,成熟期的W平台更注重对合规车的安全运营管理工作,要求CP安全生产管理制度上墙,建立车辆安全管理台账,记录线下检查车辆安全运营状况和车辆交通事故情况,以备政府执法检查。W平台还在安全事件应急预案中将CP负责人设为应急小组的执行人,通过CP完成政府交办的各项工作任务。W平台也将租赁公司上报的公户司机名单和合规化情况、公户司机的培训记录、车辆运营维护情况等书面资料上报给政府备案和检查,在回应政府监管要求的同时掩盖向不合规司机派单等违规行为。

此外,W平台将网约车司机的管理工作作为这一时期的工作重点,在组织内部成立“司机管理服务部”,雇佣“司机服务经理”管理网约车司机。由于司机

^① 本文所指的网约车司机为快车司机。在同一时期,W平台在快车司机内部推广轻快司机计划,选择加入该计划的快车司机只承接价格较为便宜的特惠快车订单。

服务经理的管理范围有限,W平台需要租赁公司协同管理司机,并通过企业规则明确平台、租赁公司以及司机之间的等级汇报关系。同时,W平台将协助司机服务经理管理网约车司机的职能外包给司机管理工作出色的CP,并称之为“司机管理服务伙伴”(Driver Management Partner,简称DMP)。DMP的工作内容除招募司机、线下培训和管理自己招募的司机外(赵磊、韩玥,2021),还协助司机服务经理在W平台的司机管理软件中线上管理自己招募的司机以及W平台分派的“个人户”^①司机和工作时间在三个月以上的不合规司机。租赁公司还将网约车司机分队,并通过队内司机推荐,选拔“跑得好”又热心的网约车司机作为队长候选人,推荐给W平台。队长面试通过后会协助租赁公司和W平台培训新司机,解答司机在工作中遇到的问题,审核司机提交的异常订单申诉等,以此获得W平台支付的队长补贴。

六、结论与讨论

本文的核心问题是以数字技术去科层制的新型劳动力组织形式为何要以及为何能科层化。以W平台为例,本文通过田野调查,在遵循组织和制度分析进路的基础上吸收了资源依赖理论,构建并运用案例具体阐释了“动力—能力”分析框架。研究发现平台的绩效目标以及政府监管的政策内容和政策压力是引发劳动力组织形式转变的动力,平台与外部资源的依赖关系和依赖程度赋予了平台转变劳动组织形式的的能力。在网约车平台中,之所以不同平台对外部合作者实施科层控制的程度不同,是因为这些平台的规模不同,控制合作者的动力和能力相应有所不同。因此,平台规模是激发动力和能力机制发生的前置条件。不同类型的平台虽然因所处行业不同,面对的监管内容有所不同,但只要涉及劳动问题,均需面对劳动政策监管。此外,在政府“抓大放小”的监管策略下,只要平台规模足够大,各平台面对的监管压力并无本质差异。因此,“动力—能力”分析框架适用于解释电商平台、直播平台等其他互联网平台劳动力组织形式的演变。具体如下。

首先,相较于传统企业,互联网平台具有生产要素轻资产化、规模扩张短期化、消费主导生产和先发展再盈利四个特征。互联网平台自身的特征以及我国

^① “个人户”是指行驶证和“车证”中的车辆所有者均为网约车司机个人。

政府对平台经济包容审慎的监管态度促使互联网平台能够在初创期通过市场方式组织外部资源拓展市场,扩大平台规模,有效突破了科层制对规模的限制。扩大后的平台规模直接引起平台绩效目标以及平台与外部资源的依赖关系和依赖程度发生转变,间接触发了政府的政策监管。其次,平台企业对效率最大化和合法性的追求促使平台与第三方机构合作,并产生对合作者实施科层控制的动力。外部资源对平台的强依赖赋予平台科层控制合作者的能力。最后,在管理外部合作者层面,制度环境为平台跨企业边界对合作者实施科层控制提供了合法性依据。虽然互联网平台与外部合作者之间签订的仍旧是合作协议,并以价格机制作为调节劳动力供给的辅助手段,但是二者间的关系在上述变量的影响下从原来平等松散的市场激励关系转变为具有等级化特征的科层控制关系。值得一提的是,平台或第三方机构与劳动者签订的合同类型取决于彼时的劳动法律制度体系,而法律制度的背后是政府和资本力量的博弈问题和制度架构问题。

本文通过“动力—能力”分析框架解释数字技术为何无法消除科层制。动力机制解释了平台为何在有数字技术的情况下仍需要对合作者实施科层控制。一方面,企业边界一直是交易成本学派探讨的问题。科层制之所以存在,是因为等级控制权力能节约市场交易成本,提升组织绩效(Coase, 1937)。虽然数字技术能够降低搜寻成本和信息成本、监督和执行等部分市场交易成本,但是无法在合作关系中低成本地稳定劳动力供给,也无法降低合作者的投机风险和道德风险。因此,互联网平台需要通过科层手段调配资源,以进一步降低市场交易成本,稳定劳动力供给,确保效率最大化。另一方面,新型劳动力组织形式难以被社会接受和认可,“算法管理”这一“黑箱”也难以被政府识别和监管。本文将政府这一重要行动主体引入平台经济的研究,强调政府监管对平台劳动力组织形式变迁的作用(Walder, 1955)。一个去科层制的组织形式在融入由科层制组织的现代社会时,需要接受并采纳那些“被社会广泛接受的结构和行为”,从而构建其合法性。尤其当平台规模大到触发政府监管时,政府会参照治理传统企业的思路进行监管,并需要平台按照科层制的结构和做法执行监管政策,以确保政策被执行到位。比如政府参照传统客运行业的监管方式规制网约车平台。再比如,政府参照当前的劳动法律制度发布一系列保障新就业形态劳动者劳动权益的指导意见,要求平台按照传统雇佣模式履行主体责任,管理劳动者并对他们承担雇主责任。所以,平台需要调整劳动力组织形式,进而符合制度环境的要求。此外,效率机制和合法性机制实现了共存和相互促进。W平台能够通过数字技术和租赁公司变通性地执行政府监管政策,在“顺应”制度环境要求的同时转移

平台主体责任,并进一步提高盈利能力。反过来,合法性机制为网约车平台在市场中对合作者实施科层控制提供了正当性,促使平台能够通过对合作者的控制进一步降本增效。

当然,在市场合作关系中建立科层控制结构并非易事,仅有动力机制是不够的。能力机制解释了平台为何能在市场中对合作者实施科层控制。数字技术是W平台能跨企业边界、远距离、分散化和共时地管理合作者的物质基础。此外,“所有制是对他人劳动力的支配”(马克思、恩格斯,2018:28),掌握核心生产资料的所有权是实施支配权力的基础。在平台经济时代,信息数据和数字技术是企业的核心生产资料。平台规模代表着平台所拥有的市场份额以及对核心生产资料的占有情况。随着平台规模的不断扩大,核心生产要素逐渐被平台企业占有。外部合作者对平台的依赖程度增强,平台随之获得对外部资源的支配权力,并在外部构建理性的科层控制体系,进而赋予数字技术和第三方机构管理劳动者的权威。韦伯曾提出“凭借利益格局”和“凭借权威”两种互斥的权力支配类型(韦伯,2020:1305),但W平台的案例表明“利益格局”是平台在市场中建立“权威”的基础条件(赵磊、韩玥,2021)。不仅如此,政府的政策要求成为网约车平台在市场中行使支配权力的合法性基础。反过来,互联网平台劳动力组织形式的科层化也维护了科层制作为基本组织形式的合法性地位。

科层控制结构逐渐完善后的平台劳动力组织形式是科层制和市场制的混合(赵磊、韩玥,2021),既拥有市场制“强激励”的优势——能够在减少用工成本的同时不断激发合作者的工作积极性,提高工作效率,又获得了科层制“强控制”的专长——减少不确定性和机会主义风险,降低交易成本。这种新型组织形式的性质及概念化等问题有待后续研究进行讨论。另外,本文是从互联网平台整合劳动力资源的角度阐释平台组织形式变迁的过程和机制,未来的研究可以进一步扩大视野,从全生产要素的角度分析互联网平台是如何组织市场本身的。同时,未来研究还可以关注平台劳动者如何看待互联网平台劳动力组织管理方式的科层化等问题。

参考文献:

- 弗鲁博顿,埃里克·鲁道夫·芮切特,2015,《新制度经济学:一个交易费用分析范式》,姜建强、罗长远译,上海:格致出版社。
- 梁萌,2017,《强控制与弱合同: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。
- 刘婷婷、杨晓斌,2022,《平台“再中介者”与主播“孵化器”:网络直播公会的日常实践研究》,《中国青年研究》第4期。

- 马克思、恩格斯,2018,中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局编译《德意志意识形态》节选本,北京:人民出版社。
- 迈耶,约翰·W.、布利安·罗恩,2008,《制度化的组织:作为神话与仪式的正式结构》,沃尔特·W. 鲍威尔、保罗·J. 迪马吉奥主编《组织分析的新制度主义》,姚伟译,上海:上海人民出版社。
- 帕克,杰奥夫雷 G.、马歇尔 W. 范·埃尔斯泰恩、桑基特·保罗·邱达利,2017,《平台革命:改变世界的商业模式》,志鹏译,北京:机械工业出版社。
- 戚聿东、杨东、李勇坚、陈永伟、崔书锋、金善明、刘航,2021,《平台经济领域监管问题研讨》,《国际经济评论》第3期。
- 齐昊、李钟瑾,2021,《平台经济金融化的政治经济学分析》,《经济学家》第10期。
- 邱泽奇主编,2018,《技术与组织:学科脉络与文献》,北京:中国人民大学出版社。
- 邱泽奇,2021,《数字平台企业的组织特征与治理创新方向》,《学术前沿》第21期。
- 任洲鸿、王月霞,2019,《共享经济下劳动关系的政治经济学分析——以滴滴司机与共享平台的劳动关系为例》,《当代经济研究》第3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。
- 斯科特,W. 理查德·约翰·W. 迈耶,2008,《社会部门组织化:系列命题与初步论证》,沃尔特·W. 鲍威尔、保罗·J. 迪马吉奥主编《组织分析的新制度主义》,姚伟译,上海:上海人民出版社。
- 汪旭辉、张其林,2016,《平台型电商企业的温室管理模式研究——基于阿里巴巴集团旗下平台型网络市场的案例》,《中国工业经济》第11期。
- 韦伯,马克斯,2020,《经济与社会》第二卷,阎克文译,上海:上海人民出版社。
- 威廉姆森,奥利弗·E.,2003,《资本主义经济制度:论企业签约与市场签约》,段毅才、王伟译,北京:商务印书馆。
- ,2011,《市场与层级制:分析与反托拉斯含义》,蔡晓月、孟俭译,上海:上海财经大学出版社。
- 吴汉洪、孟剑,2014,《双边市场理论与应用述评》,《中国人民大学学报》第2期。
- 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。
- 吴清军、杨伟国,2018,《共享经济与平台人力资本管理体系——对劳动力资源与平台工作的再认识》,《中国人力资源开发》第6期。
- 熊易寒,2016,《集权化市场、弹性积累与劳工政治的转型》,陈明明主编《复旦政治学评论》第16辑,上海:复旦大学出版社。
- 张茂元,2021,《技术红利共享——互联网平台发展的社会基础》,《社会学研究》第5期。
- 赵磊、邓晓凌,2021,《被“车”捆绑的自由——T市W网约车平台劳动控制研究》,《中国青年研究》第4期。
- 赵磊、韩玥,2021,《跨越企业边界的科层控制:网约车平台的劳动力组织与控制研究》,《社会学研究》第5期。
- 周雪光,2003,《组织社会学十讲》,北京:社会科学文献出版社。
- ,2013,《国家治理逻辑与中国官僚体制:一个韦伯理论视角》,《开放时代》第3期。
- Aloisi, Antonio 2016, “Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of ‘On-Demand/Gig Economy’ Platforms.” *Comparative Labor Law and Policy Journal* 37(3).

- Armstrong, Mark 2006, "Competition in Two-Sided Markets." *The Rand Journal of Economics* 37(3).
- Boyer, Robert 1988, "Technical Change and the Theory of 'Regulation'." In Giovanni Dosi, Christopher Freeman, Richard Nelson, Gerald Silverberg & Luc Soete(eds.), *Technical Change and Economic Theory*. London; Pinter Publishers.
- Coase, Ronald H. 1937, "The Nature of the Firm." *Economica* 4(16).
- Davis, Gerald F. & J. Adam Cobb 2010, "Resource Dependence Theory: Past and Future." *Research in the Sociology of Organization* 28.
- De Stefano, Valerio 2016, "The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowdfork, and Labour Protection in the 'Gig-Economy'." *Comparative Labor Law and Policy Journal* 37(3).
- Hall, Jonathan V. & Alan B. Krueger 2018, "An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States." *ILR Review* 71(3).
- Josserand, Emmanuel & Sarah Kaine 2019, "Different Directions or the Same Route? The Varied Identities of Ride-Share Drivers." *Journal of Industrial Relations* 61(4).
- Kaine, Sarah & Emmanuel Josserand 2019, "The Organisation and Experience of Work in the Gig Economy." *Journal of Industrial Relations* 61(4).
- Kellogg, Katherine C., Melissa A. Valentine & Angèle Christin 2020, "Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control." *Academy of Management Annals* 14(1).
- Muehlberger, Ulrike 2005, "Hierarchies, Relational Contracts and New Forms of Outsourcing." Working Paper No. 22, International Center for Economic Research (ICER).
- Pfeffer, Jeffrey & Gerald R. Salancik 1978, *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. New York; Harper & Row.
- Rahman, K. Sabeel & Kathleen Thelen 2019, "The Rise of the Platform Business Model and the Transformation of Twenty-First-Century Capitalism." *Politics & Society* 47(2).
- Rosenblat, Alex & Luke Stark 2016, "Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers." *International Journal of Communication* 10.
- Scott, W. Richard 1987, "The Adolescence of Institutional Theory." *Administrative Science Quarterly* 32(4).
- Staab, Philipp & Oliver Nachtwey 2016, "Market and Labour Control in Digital Capitalism." *tripleC* 14(2).
- Tassinari, Arianna & Vincenzo Maccarrone 2020, "Riders on the Storm: Workplace Solidarity among Gig Economy Couriers in Italy and the UK." *Work, Employment and Society* 34(1).
- Walder, Andrew G. 1955, "China's Transitional Economy: Interpreting Its Significance." *The China Quarterly* 144.
- Weyl, E. Glen 2010, "A Price Theory of Multi-Sided Platforms." *American Economic Review* 100(4).

作者单位:中国人民大学劳动关系研究所(赵磊)
北京市社会科学院(杨伟国)
中国农业大学人文与发展学院(陈龙)
责任编辑:黄燕华

Exploring the Causal Complexity in Mate Preference: A Reanalysis of Survey Experiment Data Using QCA *Xu Qi* 136

Abstract: This paper uses two methods—fixed effect model and fuzzy-set QCA (Qualitative Comparative Analysis)—to analyze the survey experiment data on mate preference from the CGSS 2021. The study reveals that while the conclusions of both methods were consistent, QCA has been proved to be more advantageous in capturing the complexity in mate preference. Specifically, the influence of mate selection conditions on mate selection decision is not isolated, but bound together, leading to configurational features in nature. In addition, acceptance and rejection decisions are affected by different causal mechanisms, and regression analysis cannot study the asymmetry of this causal relationship. QCA and regression models are apt for analyzing different causal questions. It is only through the complementary use of both methods that a synergistic effect can be achieved.

PAPER

Dual Binary Labor Market Segmentation in China's Megacities: Theoretical Model and Empirical Test *Zhang Haidong & Yuan Bo* 158

Abstract: With the deepening of the market transformation and the arrival of the global competitive market, the institutional segmentation and market segmentation of China's urban labor market have been deeply integrated, and a dual binary labor market structure has been formed. Focusing on the static segmentation and mobility inequality of the urban labor market, based on the living conditions survey data of Chinese megacities in 2019, this paper verifies the empirical applicability of dual binary segmentation of urban labor market is verified by the method of latent category analysis. Topological matrix-based flow table analysis examines the market stickiness effect, one-way institutional barrier effect and one-way market barrier effect of occupational mobility between different labor markets after segmentation. These findings have implications for eliminating unreasonable market segmentation and administrative restrictions and gradually improving the national unified large market at the level of labor force elements.

The Evolution Process and Mechanism of Labor Organization on Internet Platforms: An "Impetus-Capability" Analytical Framework *Zhao Lei, Yang Weiguo & Chen Long* 182

Abstract: Taking the online car-hailing platform as an example, this paper investigates the

evolution process and mechanism of the bureaucratization of the labor force's organizational form on the Internet platform through fieldwork. By bringing the government into the study of platform economy, this paper follows the analytical approach of organization and institution, and combines the theory of resource dependence to construct an analytical framework that explains the evolution of organizational forms. Performance objectives, policy content and pressure are the impetuses that determine why an organization should change, while the platform's dependence on external resources and the degree of dependence are the capabilities that determine why an organization can change. The scale of the platform is the precondition that facilitates the "impetus-capability" mechanism. This paper further argues that the platform's control over the core means of production and government regulatory policies are the legitimizing basis for the platform's ability to exercise its dominant power in the marketplace.

REVIEW

Hospital Ethnography: Theory, Methodology, and Indigenous Exploration in China
..... *Yu Chengpu* 204

Abstract: Hospital ethnography emerged in the middle of the 20th century. In the past two decades, it has gradually moved away from the closed and endogenous setting of hospitals to the pursuit of the complexity, diversity and social embeddedness of hospitals. Hospitals not only provide a realistic space for thinking about human vulnerability and concepts such as life, meaning, power, and structure, but also open a window into the social culture of the countries and regions in which they are located. This paper reviews the basic framework of hospital ethnography from both theoretical and methodological dimensions, and then discusses the characteristics and directions of indigenous exploration. By doing so, it leads to the emergence of more hospital ethnography works that can not only comply with academic ethics but also provide keen insights, and serve as a reference for ethnography research in other institutions.