

# 把头包工制：近代中国工业化中的 雇佣和生产方式\*

马学军

**提要：**本文着重从组织形成的历史过程与维系的社会基础来分析我国近代工业化中把头包工制这种重要的劳工雇佣及生产作业组织。基于近代工业史、企业史、工运史的相关历史资料及研究成果，本文进一步分析了这种方式的历史渊源、层级结构与改革过程。本研究认为，这种方式最先在洋务派兴办的厂矿企业中出现，后又扩展到近代其他类型的重工业厂矿企业中；这种方式固然受到西方包工制的影响，但其中把头的组织实则来源于湘军组织，二者内在共通之处是带领者和被带领者之间结成的依附庇护关系，而这种关系很大程度上又根源于秘密社会；这种方式虽不符合西方科学理性的生产管理标准，且是近代工人运动努力废除的目标，但在近代却长期存续并非常有效。深入研究这种具有传统社会历史基础的组织，有助于我们理解近代中国工业化进程中生产劳动方式演变的轨迹，及其与现代机械化生产和科学管理方式的交汇与碰撞。

**关键词：**把头包工制 劳工雇佣 生产作业 科学管理 依附庇护

## 一、问题的提出

近代以来，面对西方工业化的冲击，我们不仅需要在实践上探索中国工业化的道路，同时还需要在理论上认识和理解中国工业化进程中出现的某些生产劳动方式。尽管某些时期西方工厂企业的生产管理方式会被引入，我们也会借用西方某些组织研究、劳工研究的理论来解释这些生产劳动方式，但毕竟中国的工业化还是植根于中国历史和社会结构中的，其所采用的劳工雇佣和生产管理方式，也需结合中国的社会历史背景加以认识理解。因此，分析中国工业化所采用的某些重要的生产劳动方式，需要着重探讨这些制度方式形成的历史过程及其所以维系的社会基础。

---

\* 感谢匿名评审人对本文提出的宝贵修改建议。文责自负。

大体来说,西方发达国家工业化的生产管理方式先后经历了工场手工业、工厂制度和科学管理三个重要阶段,不同阶段中劳工的组织方式也不太相同。在工场手工业时期,初始的工业生产在农村家庭或作坊中即可完成,劳动力分散在各家户、作坊中。工业革命产生现代工厂制度后,大量劳动力、生产资料包括机械设备都集中到工厂来统一生产调配。20世纪初,西方发达国家的工厂企业又相继采用泰勒的“科学管理”制度,建立起标准化、科学化的生产管理方式。此时企业从外部雇佣劳动力、在企业内部提拔职员(内部劳动市场)的方式已非常普遍,公司也出现了专门化的人事管理部门(斯威德伯格,2005:115)。

这三个阶段也并非截然分开,实际中存在很多过渡、重叠、交织的形态。包工制(contract system)正是这样一种在这几个阶段之间与劳工雇佣及生产管理密切相关的制度方式。以工厂制度完全建立为基准,包工制大致可分为外包工制(putting-out system)和内包工制(the inside contract system)两种类型。外包工制,有时也被称为“场外生产制”或“包买制”,是工业化早期在工厂制度与工场手工业之间,在城市和乡村之间发生联系的一种工业生产方式。其特点是生产劳动在乡村家庭即可完成,中间商、包买商负责提供原料、收购销售成品。这种生产方式多存在于纺织、鞋帽制造等轻工业类行业,在各国早期工业化进程中广泛存在。布罗代尔曾重点讨论了近代西方早期工业化中广泛存在的这种外包工制,并指出这种方式随着工厂制度的建立逐渐衰落了(布罗代尔,2002a:332-338,2002b:688)。

内包工制是在工厂制度完全确立之后存在于工厂内部的包工雇工方式。具体而言就是,资方把生产劳动任务承包给包工头,并提供生产场地、原材料和生产工具,由包工头自行雇佣工人并完成承包任务。包工头赚取资方包价和所支付工人工资中间的差价利润。马克思在《资本论》第一卷分析工资问题时就提到了这种方式,并认为资本家对工人的剥削是通过工人对工人的剥削来实现的(马克思、恩格斯,1972:606)。对于内包工制,西方企业史、经济史的研究有很多讨论,尽管尚未形成较完善的理论分析框架(参见周立新,2006)。关于“内包工制”(the inside contract system)的基本概念,一般认为是白屈克在1952年最先提出的。他指出内包工制与外包工制完全不同,在19世纪美国、英国、德国的军械工厂中广泛存在。具体方式是,整个生产工作委托给内部承包人完成,而非由工厂企业雇佣的管理人员完成(Buttrick,

1952)。在此基础上,威廉姆森进一步认为,这是一种介于市场和科层组织之间的中间性合约模式和准企业的组织形式(威廉姆森,2002:305-306)。关于内包工制在西方的起源、演变及消失,白屈克认为,很难确定这种方式的起源,但是可以说,19世纪战争对金属制品需求的增加及工厂内部可交换零件(interchangeable parts)的使用,促使这种方式在政府开办的军工厂中被广泛采用。后来随着一战结束、工厂内部管理方式的变革,这种方式显出很多弊端,遂逐渐被淘汰(Buttrick,1952)。

20世纪初,西方发达国家相继采用泰勒的“科学管理”制度,以在工厂企业中建立标准化、科学化的生产管理方式取代了此前的内包工制。钱德勒、尼尔森、吉尔特的企业管理史研究(钱德勒,2004;钱德勒等,2007:302;Nelson,1974,1992;Gillette,1988),布雷弗曼、克劳森的劳动过程研究(布雷弗曼,1979:56-59;Clawson,1980:chap. 3),以及布劳、梅耶的科层制研究(布劳、梅耶,2001:32-33),都从不同角度指出科学管理取代工头包工制对资本主义企业生产过程、劳资关系和制度变革产生的重要影响。

外包工制和内包工制这两种方式不独在西方工业化进程中存在,在近代中国刚刚兴起的各类厂矿企业中也广泛存在。傅春晖已对中国延续至今的包买制(或称“外包工制”)的历史沿革作了专门讨论(傅春晖,2014)。相对而言,已有文献对近代中国工业化中内包工制的研究却非常缺乏。尽管也有很多国内外近代企业史、劳工史研究著作指出包工制在近代各行业生产管理和劳工雇佣中的重要性,<sup>①</sup>但多数文献都泛泛讨论包工制,并没有详细区分不同行业包工制的不同类型及各自的特性,以至于把某一行业包工类型的特点视为所有包工制的特点。刘明逵在辑录有关近代中国各时期各行业工人的大量史料的基础上,认为近代各行业的包工制主要有苦力行业固定长期承包整个业务,钢铁、矿业等重工业类厂矿企业中的里外工制,纺织业、缫丝业等轻工业类工厂中的内包工,以及航运业中仅承包雇工任务这几种类型(刘明逵、唐玉良,1998:197-198)。刘明逵所说的“里外工制”中的“外工”方式,正是文本讨论的内包工制,而纺织业中的“内包工”正是上文分

---

<sup>①</sup> 如裴宜理对五卅上海工人罢工的分析(裴宜理,2012),洪尼格对上海纱厂女工的研究(洪尼格,2011)都分析了工头在劳资双方之间的重要性。

析的外包工制或包买制的一种,只是不同语境称谓不同而已。

已有文献对苦力行业的包工、轻工业类的内包工都做了专门研究(参见黎霞,2008;傅春晖,2014),而对近代钢铁、矿业中的“里外工制”的研究却比较缺乏。“里外工制”中,由厂矿直接雇佣的少数中高级技术类工人被称为“里工”,多从事机械制造、修理等技术工作;由包工头雇佣的大量非技术工人被称为“外工”,多从事开采、生产、运输等苦力工作。其中包工头既是劳工雇佣管理的总头目,也是指挥整个生产队伍的总头目。在近代中国军工业、铁矿业中这类包工头更多被称为“把头”。这种以把头为首领的组织方式,在西方工厂企业制度引入我国之前就已存在,后来与厂矿企业的包工制相结合,就形成“把头包工制”(简称“把头制”)这种制度方式(刘明逵、唐玉良,1998:195-196)。其他行业的包工头有时也会被称为“工头”或“把头”,重工业类中的包工头也被称为“工头”,但本文所说的“把头包工制”并非泛指近代各行业中所有包工头目承包劳动生产业务的方式,而是专指在近代军工业、铁矿业中存在的以把头为首领的包工雇工及生产劳动方式,这里的“把头”是有其特定的组织形式及社会历史基础的。

这种把头制的方式究竟如何组织,又来自哪里?对于这种制度方式,在建国后很长一段时间里,人们都斥责其“封建把头”剥削压迫工人的一面,鲜有深入全面的研究。余明侠最先追溯了把头制的根源,认为早期中国近代铁矿业中的把头多为清朝绿营退伍或转业的军官士兵,他们最先把军队的管理方式带入洋务派兴办的厂矿企业,后又扩展到其他民用工厂企业中(余明侠,1994)。但关于把头是否为清朝绿营退伍转业的军官士兵还需商榷。王处辉的研究指出以成本效益和盈利为目的的近代厂矿企业长期采用这种方式,虽然不符合现代科学管理的标准,但适应当时的社会经济环境,是有其合理性和有效性的(王处辉,1999,2001:306)。至于这种方式为什么适应当时环境,为什么能存续,其社会历史基础是什么,作者并没有分析。日本劳动科学研究所早在20世纪30、40年代就对中国劳工问题进行了大量细致的调查研究(陈明球,1989:612-613),其中中村孝俊的《把头制度之研究》是目前国内外仅有的专门讨论把头制度的著作。<sup>①</sup>中村孝俊在1942年基于

<sup>①</sup> 同时期还有藤本武的《把头炊事之研究》(1943),研究炊事行业的把头。因不涉及重工业中的把头制度,所以在此并不讨论。



对日占宣化龙烟铁矿中把头制度中组长、班长、矿夫的籍贯、工作经历、教育程度、家庭状况,以及该制度内班组类型、人员配置等的细致调查,认为以组长、班长为中心的把头制度,既是一种劳工雇佣管理方式,也是一种生产作业方式。这种方式是传统生产体制的遗留,与现代企业科学化的生产经营制度完全不同。中国苦力劳动者为了生计而具有的半农半工的特点,是这种方式存在的重要基础,而近代中国机械化生产的缺乏反又给这种方式留下了存续的空间(中村孝俊,1944:4)。不过,中村孝俊并没有深入分析这种方式的深层社会历史根源。

在这些研究文献基础上,我们需进一步追问,这种把头制究竟根源在哪里,与西方的内包工制有什么异同,对近代中国工业化的生产管理和劳工权益保障产生过什么影响,后来又如何变革?本文基于已有近代工业史、企业史、工运史方面的历史文献资料,试图深入分析近代把头包工制的历史渊源、内部结构与改革过程,发掘这一制度方式存续的社会历史基础及其所蕴含的社会经济伦理,以期深入理解这种劳工雇佣和生产作业方式与现代机械化生产方式在近代的交汇与碰撞。

## 二、把头包工制的历史渊源

在现代工业门类中,最需要大量资本、原材料、劳动力和现代机械化设备也最能引发重要科学技术和生产管理方式变革的当属军工业、钢铁、煤矿等重工业类的厂矿企业。对以农业为主的近代传统中国来说,面对西方现代机械化生产管理方式的冲击和挑战,如何能尽快采用现代生产管理方式建立起重工业门类,不仅关系到重工业类厂矿企业的生产效益,还直接关系到整体的工业化水平。传统中国除农业以外,也有手工业、工商业、苦力行业等经济方式,但当西方机器化生产方式传入后,传统技术类的手工业受到冲击逐渐衰微,传统苦力帮虽依然在苦力行业中存续,但其毕竟是非生产技术性的组织(全汉升,2007:173),也无法应对西方机械化生产的挑战。那么,中国传统社会中还有哪些组织方式能够最先参与近代工业化的建设呢?把头包工制中的把头组织,最初又来自中国传统社会中哪类组织方式呢?

余明侠对把头包工制的起源、特点进行了深入追溯,认为:(一)“把头”之名的来历与清代绿营兵制有一定的联系,清军绿营兵的中下

级军官有都司、守备、千总、把总等名称，其中把总是最卑微的低级军官。军队中的“把总”和企业中的“包头”两个名词相结合，各取一字，为“把头”一词产生的历史由来。（二）在中国近代工业开始阶段，包工头及一些小工头往往由清军中的退伍或转业的小军官或士兵担任，他们习惯于以军营中的一套带兵方式来统御、管束手下的工人。（三）把头制最先在洋务派兴办的军工企业被采用，后扩展到民用等其他工厂企业（余明侠，1994）。余明侠的分析堪称细致，不过，一些观点还可进一步商榷。这种“把总”的称谓仅仅在清代绿营兵的军事组织中存在吗？这些退伍或转业的军官士兵仅仅来自清代绿营兵吗？把头的组织方式是否真的来自于清代绿营兵呢？

实际上，晚清不仅有正规的绿营兵，还有因镇压太平天国运动而兴起的湘军。我们可根据罗尔纲的《湘军兵志》、《绿营兵志》来了解这两种兵制的组织方式及其裁撤情况。在湘军兴起之前，绿营兵是清代正规军事力量，其特点为兵皆世代土著，将皆调补轮换，且厚饷养兵，造成将不知兵、兵不用命的后果。而湘军的特点是兵为将有，将换兵换，就地筹饷，与绿营兵正好相反（罗尔纲，2011：8）。绿营兵兵制根源于明代的镇戍制度，内部统驭的重要原则是营制方面的大小相制，即“用大的来节制小的，却又用小的来分大的之权，其目的是使兵权不致为将帅所专擅，而收中央集权的功效”（罗尔纲，2011：78）。而湘军最重要的编制方式以及选拔招募、训练遣撤等制度都源自戚继光成法（罗尔纲，2011：78）。戚继光以每十人为一队编为军队的基本组织；每四队为一哨，立哨长；每四哨为一官，立哨官；四哨官分立前、后、左、右，合为一“总”，立为“把总”统领（罗尔纲，2011：65）。湘军一营的基本组织同样以十人为基础，只是减少了哨长这一层级，由哨官直接管辖十队长（罗尔纲，2011：67）。可见除了绿营兵，戚家军、湘军中也有“把总”的称谓，但湘军的编制方式源自戚家军，与绿营兵有很大不同。此外，湘军解散和绿营裁汰的性质、出路、后果也有很大不同。绿营为正规编制，兵皆世业，享受厚饷，整个裁汰过程前后持续 90 多年，清廷制定了相关裁撤救济办法，所以绿营在清末被裁撤后也没有引起什么事变（罗尔纲，2011：287）。湘军属非正规兵制，因镇压太平军而起，但其势力之大尤遭清廷畏忌，待任务完成后立即被解散。被遣散的湘军官兵仅以坐食军功和有限的补偿银两为生，待几年耗尽后或成为流民、或加入秘密社会，成为影响社会安定的重要力量（罗尔纲，2011：169 - 171）。但其中也有很

多具备机械器具和枪炮弹药制造技能的官兵进入洋务派最早兴办的军工厂、铁矿厂中谋职。“直至 19 世纪 80 年代中期,也还有资料说江南制造局‘制造工人、各营弁兵,湘人甚众’”(王处辉,1999)。

这就是说,进入洋务派厂矿企业中谋职的军官士兵实多为被遣散的湘军,而非被裁汰的绿营兵。那么,是否藉此就可认为把头组织来自湘军呢?在此,我们还需进一步考察把头组织与湘军在组织方式、内部结合的精神伦理和历史演变过程等方面是否有内在的渊源关系。我们先来看洋务派厂矿企业有关劳工招募管理的规定,以与湘军的组织比对。19 世纪 80 年代,洋务派船政大臣沈葆楨给福州船政局制定的管制办法规定:“佣工、杂工是有健丁,日每八九百人,非以兵部勒……则散而难稽,呼而不应,于是每十人以什长一人束之、每五什长以队长一人束之,特派勤能之武弁统焉”(孙毓棠编,1957:1242)。《四川矿务章程》规定:“旷丁勤惰不一,须勒以兵法,庶不致妄滋事端。拟十丁为一长,十长一监工;丁之勤惰责之长,长之勤惰责之监工,而均以总监工辖之”(汪敬虞编,1957:1220)。云南巡抚唐炯对云南全省大小铜矿也一律规定:“每丁 25 人设丁目一名,丁目 10 人设丁长一名,丁长 4 人设总兵一名,逐层管束”(刘明逵、唐玉良,1998:224)。1898 年《通化怀仁两县金矿章程》也明确规定:“拟丁官厂所雇工丁,每十人立一工头,五十人立一官把头,以资约束……矿丁以把头保,亦以十人分给一碇,十碇立一总把头,归其约束,各给火印腰牌,如有欠课,惟把头、保人是问”(汪敬虞编,1957:1221)。“非以兵部勒”、“须勒以兵法”、“逐层管束”等规定,说明在晚清洋务派新开办的诸多金矿、煤矿、铜矿等厂矿中,招募管理工人的办法多采用军队的办法。

再细看前文介绍的湘军组织方式,并比对洋务派厂矿企业的劳工招募管理规定,可发现二者在组织方式上有明显的相似性。戚家军、湘军的编制,以每 10 人为基本单位,而洋务派工厂企业的工人招募管理,也多以 10 人为基本单位。二者都以 10 人为基本的组织单位,层层管束。不过,组织上数目的相似性还不是二者内在最共通的地方。湘军最重要的组织原则和组织精神是个人领兵,兵为将有,将换兵换,将撤兵撤。湘军的士兵与所跟随的军官、将领之间形成极强的私人依附关系。而在湘军被遣散的同时期,洋务派也开始在各地兴办厂矿企业,某些高级将领凭借军功成为地方大员,后成为洋务派厂矿企业的督办者,而湘军中被遣散的一部分中下级军官就进入到这些厂矿企业中谋职。

这些中下级军官既和某些高级将领有私人关系,可以承包到工程业务,同时又有自己可带领指挥的士兵、劳工,遂成为近代洋务派厂矿企业中的把头。而洋务派厂矿企业对劳工招募管理的要求,也明确规定“每十人立一工头,五十人立一官把头,以资约束”,“以十人分给一碇,十碇立一总把头,归其约束”,并“以兵法勒”,逐层管束,如有工人矿工、逃跑、滋事等情况,惟把头是问。洋务派厂矿企业的普通劳工,在找工作、食宿、工资收支等方面,都由把头出面包办。把头对工人有强烈的庇护关系,在矿方和普通劳工之间起到极为关键的联系作用。

可以说,湘军组织中兵为将有、将换兵换的私人依附关系,移植到洋务派兴办的厂矿企业中,遂转换为把头和劳工之间的私人依附关系。以10人为基本单位的组织办法,只是形式的相似,二者内在的基本共通点和精神实在于带领者和被带领者之间结成极强的私人依附和庇护关系,或共同作战,或共同完成承包任务,这才是二者之间渊源关系的根本体现。不过,我们的追溯还并没有结束,仍需进一步考察湘军组织和把头组织所共同采用的以10人为基本单位的组织方式,以及其依附庇护关系又分别根源于哪里。

就10人的组织方式而言,本文认为这种以一定数目化的方式组织人员,既能用于士兵组织,又能用于劳工招募管理的办法与中国传统社会基层组织中的保甲制度密切相关。保甲法虽最早可追溯到周代,但实际到北宋王安石变法才首次采用“保甲”名称,正式确立保甲制度,经有明一代的发展,在清顺治时期作为乡村治安防控的重要工具在各地开始普遍推行(萧公权,2014:37)。历朝运用保甲制目的不尽相同,或用于训教、或用于刑罚、或用于兵役、或用于捕盗、或用于户口、或用于课赋,而且保甲究竟以多少人、多少户为准组织起来,历代也不尽相同,但其本质在于“为共同担保,共同责任之制度,其组织深合全民政治之原则,而其机能与效用,可为增加地方行政体系整肃之方,故其目的将使无一家无一人不得其治焉”(闻钧天、江士杰,1992:1)。很多洋务派厂矿企业也采用保甲制中的连环坐保方式,规定“招募砂丁,无论本地他乡,皆当连环互结,开具花名清册,注明籍贯”,<sup>①</sup>以防范“外来匪党游民”,达到互相监督、共负责任,维护矿区安定的目的。

<sup>①</sup> 可见1887年《办理湖北兴山县矿务各厂章程》规定(刘明远、唐玉良,1998:145),以及1895年《四川雅州金银矿招工章程》规定(汪敬虞编,1957:1220)。

那么,两种组织中的私人依附和庇护关系又根源于哪里呢?孔飞力认为,湘军的编制和私人领兵原则都来自戚继光,他特别指出,“曾国藩的军队中所体现的依附和庇护关系的倾向通常表现于家庭关系和准家庭关系之中,尤其是在师生关系之中。在军队阶梯的底部,这些关系自然地由氏族关系中产生。在中层和高层将领之间,这些关系产生于师生的纽带,以及把兄弟或同窗的纽带”(孔飞力,1990:156)。孔飞力的分析判断提醒我们注意湘军内不同级别的依附庇护关系在性质和来源上是有差别的。在湘军中高级将领多以师生、同窗的关系效忠于曾国藩。而中下级军官士兵之间的依附庇护关系,孔飞力认为源自氏族关系,但本文认为更准确地说应来自秘密社会。

孔飞力认为,在晚清的地方军事化过程中,从低级到高级依次出现团练、乡勇(雇佣军)和湘军三种正统武装形式,它们在一定条件下或可以转换成堂匪、股匪、村社武装等异端武装(孔飞力,1990:176-185)。团练是军事化程度最低的组织,多与村社和宗族密切关联,只能限于地方村社防御;“乡勇”一般“指那些完全脱离他们的村社而依赖薪饷或掠夺财物过活的士兵”(孔飞力,1990:119),他们有些是政府官员直接招募的,有些是盗匪帮伙,其机动性更大,职业化程度更高。孔飞力认为曾国藩的成就在于利用他的声望、地位和关系,将乡勇中大量效忠个人的现象与中央协调指挥结合起来,把一些勇军合并成一个更大的组织,给它们提供了统一的战略指挥和更广泛的财政支持(孔飞力,1990:157-158)。湘军内效忠意识和依附关系最强的尤其要属中下级军官士兵和500人的营这一级,某些营常常以它的指挥者的姓名来称呼(孔飞力,1990:157),真正是兵为将有,将撤兵撤。也就是说,湘军中下级军官和士兵曾多为流动性的乡勇,他们早已脱离地方村社和宗族关系,或为匪徒盗贼,或与秘密社会有密切联系。前文指出,最先进入近代洋务派厂矿企业谋职的把头也正好是被遣散的湘军中下级军官和士兵。那么,确切地说,把头组织更可能源自湘军中下级军官和士兵那种基于秘密社会而结成的依附庇护关系,而非源自中高级将领之间基于师生、同窗关系而结成的效忠关系。

实际上,这种私人的依附庇护关系,不独在会匪、乡勇、湘军的中下级军官士兵和把头包工组织中存在,在传统苦力帮中也非常明显。全汉升就指出,传统苦力帮中头目和劳动者之间并无手工行业中的师徒关系,但“头目代表他们交涉工作及收取工钱,把其中几分之几自取,

几分之几则贮藏着作疾病或因他事而不能工作者的生活费、扶助废疾者费、给死者葬仪费,余下的才分给各劳动者”(全汉升,2007:168),也结成非常强的依附庇护关系。晚清以来,随着社会动荡,秘密社会成为一股重要的社会力量,控制了矿山、码头、运输等行业的苦力劳动工作,很多苦力劳动者都加入其中。已有很多秘密社会史的研究指出,会党、帮会等秘密社会组织与湘军及后来的工人运动有重要关联(详见蔡少卿,2009;周育民、邵雍,2012)。费孝通也曾指出,要了解中国传统的政治结构,应当注意皇权、绅权、帮权和民权四种不同权力间错综复杂的关系,并认为帮权是了解中国社会整个结构时所不能少的部分(费孝通,2013:372、376)。

至此,我们可以说本文所研究的把头包工制,虽然与西方内包工制有相似之处,但其把头的组织实则源自湘军组织。二者以10人为基本单位组织士兵或组织劳工,这种办法和中国传统社会基层的保甲制有密切关联。而二者内在最为共通的地方,是带领者和被带领者之间所结成的私人依附和庇护关系;本文认为这种关系很大程度上根源于秘密社会。不过,待洋务运动失败,这些官办的厂矿企业转为其他性质的工厂企业后,这种把头组织,以及把头和劳工之间强烈的庇护依附关系是否还会存续,是需要继续考察的要点。

### 三、把头包工制的内部层级

晚清洋务派官僚兴办的江南制造局、福州船政局等军工厂、铁厂实为近代中国工业化的开端。这些工厂属政府所有,资金投入和产品销售也都由政府决定,劳工招募管理的方式也多接近于湘军的组织,也更能显示把头组织和湘军组织的共通性。随着洋务运动的失败,这些官办的厂矿企业或停办,或转为官督商办、完全商办、外资、民营等其他性质的厂矿企业。与洋务派官办的厂矿企业相比,这些厂矿企业的军事化管理色彩已不那么浓,也较少得到政府的支持,在资金投入和组织管理方面也更加市场化。不过,这些厂矿企业,最初因资金和技术的限制,无法完全达到现代机械化开采和科学管理的标准,尤其在矿业类的工厂企业中,很多开采和生产业务还都采取承包方式,由人工开采。即使在大型的萍乡安源煤矿和开滦煤矿,虽然在洗煤、炼焦、运输等环节

引入了机械化设备,但煤矿开采业务还主要以承包方式完成。据民国时期的研究者估算,当时中国共计有矿工 200 万人,80% 以上都是在包工制下雇佣的工人(骆传华,1933:220)。那么,在这些非完全官办厂矿企业中大量存在的包工制中,其内部层级组织如何?是否还存有洋务派厂矿企业中的把头组织,把头和劳工之间是否还结成紧密的庇护依附关系呢?

在这些非完全官办的工厂企业中,能够从事重工业加工生产的,最初仍是一些官督商办的工厂企业,如 1878 年李鸿章创办的开平煤矿和 1898 年张之洞开办的萍乡安源煤矿,后来的性质也都发生了变化。<sup>①</sup>这两家著名的大型煤矿中矿工都过万人。“开平煤矿煤窑专条六十六则”第五十二则规定:“外工者,即采煤之工人也。此辈或十人、或八人一峒,均有工头领袖,名曰包工头。所有此等工头、小工、均归把头、管工、班头、验灯约束,务使各人遵守煤窑规条”(李保平等主编,2012:130)。第六则规定:“把头系导引工人采煤之头目,管工系帮把头管工之人也。窑里采煤、拉车、垒矸子工人、马夫、看门,全归把头、管工约束。即管家生司事及班头管下之里工,亦归伊等节制。所有开峒、采煤、垒土、挣木、装棚,均听渠指挥”(李保平等主编,2012:125)。可见,开平煤矿中负责承包工程和指挥管理的头目仍被称为“把头”。另据 1924 年 3 月《汉冶萍公司事业纪要》载,“汉厂,全厂六千人,分领工、工头、匠目、工匠、长工、小工、厂夫等名称,统以领工或工头管领之”;“冶矿,全矿均采用包工法,分采矿、运土、运石及运矿上船四项,工人无定数,统以包工头管领之”;“萍矿,窿工程处约有六千人,分采矿、支柱、搬运三项,统以监工、工头管领之”(湖北省档案馆,1992:57)。萍乡煤矿的工头下面也有管班、大工、小工之分。《纪要》所言的包工头、工头实为我们所称的“把头”,在这里也是整个承包业务最高的监督和指挥者。这些大小把头,很多是从之前洋务派兴办的厂矿企业转移过来的,继续在非官办的重工业类厂矿企业中承包工程。

在整个把头包工制层级内,除了最高的大把头之外,下面还有一些具体的指挥管理者。北方煤矿的大包工头都自设包工机构,设有大柜

---

① 开平煤矿后于 1907 年与袁世凯创办的滦州煤矿合并为开滦煤矿,此后长期被英方占领。萍乡安源煤矿在 1908 年与汉阳铁厂、大冶铁矿合组为商办的汉冶萍公司,为中国近代第一个钢铁煤联营的大型公司企业。

台一座,一般称为“包工大柜”或“大柜”。包工大柜多由若干大包工头共同出资组成,但他们不参与大柜的日常管理,而由大柜经理和雇佣的职员负责。大柜职员分井下和井上两个系统,井上职员负责会计、工账、出灯和计算奖金等工作,井下职员又依次为总管、查头、二头和三头等,负责指挥监督矿工劳作(南开大学经济研究所经济史研究室,1983:167)。井下职员中的总管具体负责绘制工程草图,督导整个工程进度,在整个包工制系统中非常重要。当时开滦的外籍工程师、监工就证实,总管具有很高的知识水平和技术能力,多半能读写中文,有的还懂英文,能力堪比矿方雇佣的高级技工和监工。总管下面有许多查头听其指挥,查头又分煤磙查头和石磙查头(也称“二头”),负责分配工人工作、修改工作面图纸、使用炸药数量、记录工人出勤和工作进度等等具体工作。最下面是普通矿工,按工种又分不同等级,在二头指挥下工作(南开大学经济研究所经济史研究室,1983:265-268)。正因为把头下面有总管、查头这种具备一定开采技术和相关知识的人员,整个承包任务才能按时完成。

据中村孝俊在1942年对宣化龙烟铁矿把头制度中组长、班长相关情况的调查,当时整个包工体系中总在籍人员共4542人,其中组长28人、先生19人、班长83人、伙夫71人、挑水夫43人、卫生夫16人、小孩1人,共369人(占6%),而从事生产劳动的矿夫有4273人(占94%)(中村孝俊,1944:26-27)。平均起来,一个班长下面有50个矿夫,一个组长下面有3个班长150个矿夫。其中组长都承包工程业务,有的还负责招募矿工,有的直接指挥生产管理。先生辅助组长,负责记账、核算等工作。这里的班长是整个生产业务的具体指挥者,也是新矿工的招募者和相关技能的培养者,在整个把头制度中非常重要。这28名组长中,绝大多数都接受过中小学教育,仅有5人没有受过教育,但这5人中有3人有在煤矿长期工作的经历,年龄较长,经验丰富(中村孝俊,1944:14)。这些班长中,多数为普通矿工,仅有少一半受过中小学教育(中村孝俊,1944:67)。就工作经历而言,这些组长之前绝大多数有煤矿工作的经验,有的之前就是煤矿的组长或班长,有的之前在开滦或其他煤矿工作过,仅有4人前历为农业(中村孝俊,1944:16)。这些班长中,有半数之前为普通矿夫,还有一些之前为矿业、土建、木业等行业的小把头,前业为农业的也很少(中村孝俊,1944:72)。

可见,这种非官办类厂矿企业中的把头包工制,内部有非常明确的



技术层级和生产分工,其中的大把头以及管工、查头或组长、班长之类的小把头,不仅接受过一定的学校教育,还具备一定的煤矿开采、生产的知识技能,实非完全来自农业,或没接受过任何教育的无产者可以胜任。尽管非完全官办厂矿企业已没有洋务派厂矿企业军队化的管理规定,尽管非完全官办厂矿企业的把头包工制内部已没有湘军官兵中严格的军事等级关系,但仍有明确的层级分工和统领关系,工头对工人依然有强烈的庇护关系。工人找工作、食宿、工资收支、劳资纠纷、丧葬医疗等仍由包工头出面包办。这样一来,后来的工人运动要建立工人俱乐部或工会组织来代表工人,就势必与工头发生矛盾。究竟谁能代表工人,矿方究竟与谁协商谈判就成了一个关键问题。<sup>①</sup>

这种非完全官办类厂矿企业的把头包工制内部层级分明,分工明确,构成了一个个自成一体的生产作业系统。每个大包工头各有独立的人员构成和生产体系,与普通工人结成很强的依附庇护关系,在工矿企业中形成各自的势力范围,直接左右厂矿方的生产管理和工人的生活保障。而在厂矿方试图推行科学管理以及工运人士建立工会的双重压力下,大包工头若无力自行改变现有的包工生产方式,就势必会遭到调整或革除。

#### 四、把头包工制的改革与废除

把头包工制是中国传统以把头为首领的组织方式在近代中国厂矿企业中与西方式的包工制结合而成的一种劳工雇佣及生产作业方式。这种方式某种意义上类似于19世纪西方军械企业中的内包工制。不管西方的内包工制,还是中国近代的把头包工制,对劳资双方而言都是利弊参半,只不过在工厂企业发展初期,便利之处会显得更多一些,如免除厂方招募管理工人和工人四处寻找工作的麻烦。而随着工厂企业

---

<sup>①</sup> 《汉冶萍公司档案史料》中记载了在1922年全国罢工潮中,该公司下属的厂矿、搬运等处工人罢工时工头与俱乐部的矛盾。“查株局各工人历年请加夫力均由该工头陈恳,虽经察酌情形,分别转陈照允,对于各工人并非不加体恤。乃此次甫经宣布加价,工人均相安,并无异言,忽然俱乐部横加干涉,代为要求,其条件加价有较前者增出十分之四……盖工人求加工价须按照前例出于工头之请求,不能由该俱乐部干涉也”(湖北省档案馆,1992:234)。

生产规模扩大,市场竞争力增强,以及劳动力市场发达,这两种方式就会显出明显的弊端,严重影响工厂企业生产管理的理性化水平。这时厂方就会采取一些方式来试图变革这种包工方式。西方的内包工制在20世纪初被专业化、标准化的科学管理制度所取代,中国近代把头包工制虽然也经历了一些变革,路径和效果却有很大不同。

说到把头包工制的改革问题,就不能不提到广义的包工制改革。包工制对劳资双方的某些利弊,在把头包工制中也存在。包工制在近代苦力行业、工厂企业、公路铁路建设中广泛存在,举凡劳工招募、生产管理、劳资纠纷等问题,莫不和这一制度方式有重要关系,包工头在劳资之间尤为扮演关键角色。民国时期,工程界、企业界、工运界的一些人士就已公开讨论包工制的利弊了。那些工程界、企业界的职员、工程师,多有中高级教育经历,有的还有海外求学经历,也学习了一些现代企业生产和工程管理的理论,对现实中各行业普遍存在的包工制也就有了若干思考,并与征工制、时间制、学生制、工头制等其他方式加以比较(参见俞子明,1924;娄道信、吴伯周,1929;湛然,1932;吴至信,1936)。包工制中的包工头既不从事生产劳动,也不提供资本和原料,还从资方和劳工中间获取高额利润,这对劳资双方当然都很不利。假如取消包工制,把包工头层层扣除的那部分利润分给劳资双方,对各方当然都有益处。积极开展工人运动的党派团体青年尤为坚决地要打破包工制,把工人从包工头的剥削中解放出来。因此,民国时期呼吁废除包工制的呼声不绝于耳,“包工头不劳而获,工人劳苦而待遇至苛。且因唾骂责打,为包工制中习见之事,亦殊不合人道。至于有碍生产之改进,实为社会进步之大碍,尤不可不予废除者也”(吴至信,1936)。

然而,尽管民国时期一些工程界人士也呼吁要废除包工制,国民政府的一些法令也提出要“废除工头垄断之包工制”,<sup>①</sup>共产党组织的工运也致力于打破包工制,解放工人,可事实上,各行业中的包工制依然普遍存在。国民政府处理劳资纠纷时仍需借助帮会背景的工头来居中调节,而工人运动也需借助帮会、工头的力量才能顺利开展。即使有个别著名的工厂企业尝试包工制改革,也多以失败告终。<sup>②</sup> 废除包工制

① 1927年4月26日蒋介石在上海公布的《上海劳资调节条例》中第五条就规定“废除工头垄断之包工制,但厂家得派管理员”(刘明远编,1985:703)。

② 参见王处辉(1999,2001:306)对近代开滦煤矿几次改革包工制失败的研究,李珍珍(2007)对近代以面粉、棉纱生产著称的荣氏企业内部管理体制改革的改革过程的研究。

的障碍当然很多,诸如包工头势力强大,结交地方绅要、帮会、军警;市场缺乏发达完善的职业介绍制度,雇主和工人都需工头做中介等等。但包工制在近代中国长期普遍存续,很重要的原因是近代各行业不同的包工类型实际融合了中国传统某些行业原有的组织方式及其特性,如苦力行业中的包工制就保留了浓厚的苦力帮特征;纺织、缫丝等工厂的内包工制很大程度上结合了中国传统乡土手工业的特征;而重工业中的把头包工制则融合了传统把头制的特征。每种传统的组织方式,其内部自有一套长期形成的行规行帮和精神伦理,并非一时就可废除。这一点,不管是资方、工运人士,还是政府的立法者,都不能忽视。

就本文讨论的重工业厂矿企业中的把头包工制而言,在民国时期也面临改革和废除的困境。重工业的厂矿企业尤其需要大量资本、机械设备、原材料和劳动力,投资和运营成本极大,也易出现材料耗费、质量不均的情况,所以也极为重视成本收益的核算和生产管理方式的改进。把头包工制虽然具有一般包工制的特点和利弊,但其独特之处在于其不仅是一种包工雇工方式,还是一种生产作业方式,整个生产过程和劳工招募管理的控制权都掌握在把头手中,直接决定工厂企业的生产效率和产品质量。因此,随着国内外市场环境的变化,厂方也极为关注这样的生产作业方式是否足以支撑工厂企业持续的运营和竞争。而在近代重工业类的厂矿企业中,有档案史料记载曾多次实行包工制改革的要属开滦煤矿。自1900年英国人占据开滦煤矿开始,到1948年唐山解放,英方曾先后四次采取多种方式来改革或废除包工制,但都以失败告终。王处辉从成本效益的角度对这四次改革过程作了分析(王处辉,1999,2001),本文则从把头包工制内部的庇护依附关系角度来进一步理解这四次改革的失败。

英方的工程师、管理者更重视生产管理的效率化、专业化、科学化水平。从生产效率方面来看,外籍工程师、外籍监工在报告中多次指出同一时间内中国工人的生产效率比起国外工人是很低的,“全体工人只有2% - 3%可以和熟练的英国工人比”,“一个美国工人能够做的工作需要4 - 8个中国工人来做”(南开大学经济研究所经济史研究室,1983:28、179)。这种方式生产效率低下,还需矿方付出大量额外包工成本,严重影响了矿方总体生产效益,阻碍矿方生产管理水平的整体提升。英方先后采用里工制完全取代包工制、小组包工制取代把头包工制、矿方与包工头共同组成包工公司三种主要方式,进行了四次改革试

验,可最后都没能成功。

用里工制取代包工制,即矿方停止采用外包工程的方式,辞退所有包工头,由矿方重新登记现有工人,并自己招募管理工人,组织工人生产。结果改制后的几个月不仅比前几个月整体生产效率降低了20%(南开大学经济研究所经济史研究室,1983:186),而且因多数新里工薪资福利的增加,以及需要雇佣更多专业管理者来监工核算,成本反而增加了。推行里工制,是用一种完全不同的雇工和生产方式取代包工制,打破把头包工制内部的层级分工,打破把头和劳工之间的庇护依附关系,但劳工很难听命于矿方委派的工程管理人员的指挥调派。小组包工制和包工公司两种方式保留了包工的方式,只是对包工制的形式做了调整,并没有用另一种完全不同的方式取代原有的包工制。包工公司的方式是将原来个人散包变为若干个包工头共同以公司的形式集体包工,共负盈亏。但各包工头常因生产、利润分配问题发生分歧矛盾,最终也改革失败。各包工头组建包工公司的方式,如果没有像湘军中高级将领共同听命于一个更高级的指挥者的话,结果只能是各自独立行动,单个包工。小组包工制取消了大包工头这一层级,由矿方接管包工大柜工作和全部工人,委任部分查头子及二头为小组长。这种方式,实际是废除了把头包工制中最高层级的统领,破坏了原来内部的依附和庇护关系,最后当然失败。开滦煤矿几次包工制改革失败后,矿方也得出结论,认为废除包工制不切实际,没有比包工制更为有效的其他方法(南开大学经济研究所经济史研究室,1983:229)。

不管厂矿方推行科学管理,还是工运人士建立工会,都还是试图从工厂企业内部调整和改变把头包工制内部把头和工人的关系。可事实上,各种尝试和努力最后多以失败告终。究其原因,关键点在于前文所指出的这种把头和工人之间的依附庇护关系根源于秘密社会,极为坚固。而秘密社会在近代控制了矿山、码头、运输等诸多行业的苦力劳动工作,很多苦力劳动者和把头都是其中的成员。若要彻底改变工厂企业内部把头和工人的关系,根本上需从工厂企业之外的、散布于整个社会的秘密社会入手。民国时期有人就针对此指出“包工制历史来源太久,今已根深蒂固,有时且与中国工人阶级之秘密组织所谓‘帮’者,发生极不可解之关系。在‘帮’一问题未解决时,单独废除包工制,自然障碍滋多”(吴至信,1936)。

把头包工制的组织管理方式在民国时期广泛存在,即使在推行了

包工制改革的个别厂矿企业中也仍没有被取代。新中国建立后不久,1950年2月全国煤矿工会代表会提出建议要废除把头制度,1950年3月燃料工业部发出《关于全国各煤矿废除把头制的通令》,命令全国各矿立即彻底废除把头包工制度,“原来把头不得在矿场担任行政管理工作;其罪恶昭彰群众痛恨者,工人可经过法律手续提出控告。原把头所雇佣人员,应根据工人群众意见视其过去行为是否端正及其有无生产经验,分别审查留用或调用。对于在技术上有经验在群众中有威信的工人及职员,应大胆提拔到行政管理的岗位上来”(中国社会科学院工业经济研究所情报资料室编,1981:491-492)。实际中,虽然一些矿区以行政命令废除把头,可“把头虽然撤去,但工人还不知道为的什么,并有要求把头回来以及新提拔起来的干部里面也钻进把头的现象”(中国煤矿工会筹委会办公室,1951:295)。余明侠也指出,建国后封建把头制度虽然被废除,“但除了少数罪行严重、民愤极大的把头被绳之以法外,大部分仍然继续留用,而其中一贯表现较好者,还被任为班组长之类的职务”(余明侠,1994)。

## 五、结论与讨论

本文对近代中国工业化中把头包工制这种重要的劳工雇佣及生产作业方式的研究,着重于其形成的历史渊源、所依托的社会基础,以及其存在形态和改革历程。通过研究,本文认为,这种方式最先出现在洋务派兴办的军工厂、铁工厂中,后又扩展到其他非官办重工业类的厂矿企业中。这种方式固然受西方包工制的影响,但其中把头的组织实则来源于湘军组织,更明确地说是湘军的中下级组织。湘军组织和把头组织都以10人为基本单位组织士兵或组织劳工,这种办法和中国传统社会基层的保甲制也有密切关联;这二者内在最为共通的地方,在于带领者和被带领者之间结成的私人依附和庇护关系,而这种关系很大程度上根源于中国的秘密社会。

本文指出,这种方式虽然不符合西方科学化、理性化的生产管理标准,且与近代工人运动打破包工制、解放工人的理念完全相背,尽管在近代也经历了来自各方面发起的改革尝试和废除运动,但在新中国建立以前的重工业类厂矿企业中依然广泛地存在,而且还是一种颇为有

效的生产作业方式。这种方式,内部有明确的层级技术分工和很强的庇护依附关系,有其自身存在的社会基础和组织伦理,既不同于传统苦力帮、手工业的组织方式,也不同于西方内包工制和科学管理的组织方式。这种方式所展现出来的独特性和复杂性,需要我们在组织研究中的效率分析和社会网络分析视角之外、劳工研究中劳资阶级对立的视角之外,从其形成的历史过程和所以维系的社会基础上加以讨论。这种方式的形成、存续和变革,又直接关系到近代中国工业化中劳动组织和生产管理方式的变迁。本文所集中讨论的时期范围,还仅限于这种方式从洋务派工厂企业的出现到建国前的这段时期,若想对这种方式的精神伦理内涵及其与中国工业化的关系有更深入的理解,还需从历史变迁和社会理论两个维度作进一步的研究。

首先,根据费孝通的表述,中国传统工业大体可分为皇家的独占工业、民间的作坊工业和家庭工业三种类型。而举凡盐铁、军备,以及宫廷用品大部分都由官方独占工业完成(费孝通,2013:338)。后来人们多重视费孝通有关后两种乡土工业类型的讨论,而对第一种皇家独占工业中劳动组织与生产管理方式的特性,及其在近代的演变轨迹则缺少深入研究。实际上,费孝通在魁阁时期指导学生史国衡完成的《昆厂劳工》这部重要的工厂民族志,正是对抗战时期内迁到后方的一个国营兵工厂的深入研究(史国衡,1946)。可惜对重工业类工厂的研究思路,在建国后并没有继续下去(闻翔,2013)。本文仅指出把头包工制在建国后虽被废除,但一些小把头、管工、查头仍担任国营工厂的班组长,关于这种组织的方式和精神伦理对国营工厂的生产管理和组织关系是否有影响,有什么影响,本文并未涉及。

华尔德对国营工厂的研究中,也注意到近代中国包工头对劳工强大的庇护关系,但他认为“恐怕很难证明今日中国新传统主义现象根源于中国早年的‘传统’”(华尔德,1996:37),因为“通过包工头进行管理以及通常随之而来的个人依附却并非所谓独特的中国传统。在世界各地的许多工业部门里,这是一种标准的管理方式……中国的模式中与众不同之处不在于工人依附于工头的传统,而在于1949年以后中国工业化的过程中,工人的依附被转换为一种对企业本身的全面依附。用传统是无法解释美国与中国模式之间差异的,因为双方在这方面具有非常相似的传统”(华尔德,1996:38)。难道工人对工头这种依附关系的形成和伦理,在中国和其他国家没有差别吗?难道传统中国的这

种依附关系与国营工厂的依附关系是完全隔断的吗？本文对把头组织形成的历史过程及其存在的社会基础的分析，至少表明把头组织中的依附庇护关系是有其自身特质的，与湘军组织、秘密社会有极其紧密的渊源关系；也至少指出把头组织中的中下级人员确实进入到国营工厂中，二者并非完全没有关联。但如何理解中国传统的庇护依附关系与国营工厂新传统主义的庇护依附关系之间的关联，还需进一步研究。

其次，把头包工制与西方内包工制看似相似，但二者产生的社会历史根源及各自演化的路径非常不同，由此也就衍生出如何在理论上解释近代中西方工业化不同的道路问题了。这首先就要回应韦伯的命题。韦伯认为，西方合理的自由劳动力组织、理性的科学技术、理性的法律行政，以及具有法律自治意义的城市共同体、宗教生活的理性化共同促成了西方独特的理性资本主义的产生（韦伯，2004a：163 - 164，2004b：448 - 460）。韦伯认为古代中国城市的基础仍然是氏族、血缘的延伸，并没有出现西方那种法律自治意义上的城市共同体（韦伯，2005：23），而且中国传统的士人阶层也是以氏族为基础的，且是一个俸禄阶层，某种程度上也阻碍了中国近代行政的理性化。不过，中国传统社会不独有宗族、士绅，还有皇权、秘密社会，各自有不同的组织方式和精神伦理，并且相互间又形成复杂的关系。费孝通就指出，要了解中国传统的政治结构，应当注意皇权、绅权、帮权和民权四种不同权力间错综复杂的关系，并认为帮权是了解中国社会整个结构时所不能少的部分（费孝通，2013：372、376）。而本文所分析的把头包工制，其自身的形成融合了帮会、湘军、保甲等中国传统的组织形式，虽然不符合西方科学理性化的生产管理标准，却可以在近代中国长期存续，还是一种颇为有效的生产作业方式。如何进一步发掘把头包工制存续的社会经济条件及其所内涵的社会伦理，以在理论上回应韦伯的命题，还需进一步的研究讨论。

#### 参考文献：

布劳、梅耶，2001，《现代社会中的科层制》，马戎、时宪民、邱泽奇译，上海：学林出版社。

布雷弗曼，1979，《劳动与垄断资本：二十世纪中劳动的退化》，方生、朱基俊、吴忆萱、陈卫和、张其骈译，北京：商务印书馆。

布罗代尔，2002a，《15至18世纪的物质文明、经济和资本主义》第2卷，施康强、顾良译，北京：三联书店。

——，2002b，《15至18世纪的物质文明、经济和资本主义》第3卷，施康强、顾良译，北京：三

- 联书店。
- 蔡少卿,2009,《中国近代会党史研究(增订版)》,北京:中国人民大学出版社。
- 陈明球,1989,《中国劳工运动史研究》,“中央研究院”近代史研究所《六十年来中国近代史研究》下册,台北:“中央研究院”近代史研究所。
- 费孝通,2013,《乡土中国(修订版)》,上海:上海人民出版社。
- 傅春晖,2014,《包买制:历史沿革及其理论意义》,《社会学研究》第2期。
- 洪尼格,2011,《姐妹们与陌生人:上海棉纱厂女工1919-1949》,韩慈译,南京:江苏人民出版社。
- 湖北省档案馆,1992,《汉冶萍公司档案史料选编》上,北京:中国社会科学出版社。
- 华尔德,1996,《共产党社会的新传统主义:中国工业化中的工作环境和权力结构》,龚小夏译,香港:牛津大学出版社。
- 孔飞力,1990,《中华帝国晚期的叛乱及其敌人:1796-1864年的军事化与社会结构》,谢亮生、杨品泉、谢思炜译,北京:中国社会科学出版社。
- 黎霞,2008,《负荷人生:民国时期武汉码头工人研究》,武汉:湖北人民出版社。
- 李保平、邓子平、韩小白主编,2012,《开滦煤矿档案史料集》一,石家庄:河北教育出版社。
- 李珍珍,2007,《从“工头制”到“科学管理”——20世纪20年代荣氏企业内部管理体制的演变》,浙江大学硕士论文。
- 刘明逵、唐玉良,1998,《中国工人运动史》第1卷,广州:广东人民出版社。
- 刘明逵编,1985,《中国工人阶级历史状况(1840-1949)》第1卷第1册,北京:中共中央党校出版社。
- 姜道信、吴伯周,1929,《包工制与征工制之比较》,《安徽建设》第3-4期。
- 罗尔纲,2011,《罗尔纲全集》第14卷,北京:社会科学文献出版社。
- 骆传华,1933,《今日中国劳工问题》,上海:上海青年协会。
- 马克思、恩格斯,1972,《马克思恩格斯全集》第23卷,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。
- 南开大学经济研究所经济史研究室,1983,《旧中国开滦煤矿的工资制度和包工制度》,天津:天津人民出版社。
- 裴宜理,2012,《上海罢工:中国工人政治研究》,刘平译,南京:江苏人民出版社。
- 钱德勒,2004,《看得见的手:美国企业的管理革命》,重武译,王铁生校,北京:商务印书馆。
- 钱德勒、麦克劳、特德洛,2007,《管理的历史与现状》,郭斌主译,沈阳:东北财经大学出版社。
- 全汉升,2007,《中国行会制度史》,天津:百花文艺出版社。
- 史国衡,1946,《昆厂劳工》,北京:商务印书馆。
- 斯威德伯格,2005,《经济社会学原理》,周长城等译,北京:中国人民大学出版社。
- 孙毓棠编,1957,《中国近代工业史资料第一辑1840-1895年》下册,北京:科学出版社。
- 汪敬虞编,1957,《中国近代工业史资料第二辑1895-1914年》下册,北京:科学出版社。
- 王处辉,1999,《中国近代企业劳动组织中之包工制度新论》,《南开经济研究》第5期。
- ,2001,《中国近代企业组织形态的变迁》,天津:天津人民出版社。
- 韦伯,马克斯,2004a,《经济与历史支配的类型》,康乐、简惠美译,桂林:广西师范大学出版社。



- ,2004b,《中国的宗教 宗教与世界》,康乐、简惠美译,桂林:广西师范大学出版社。
- ,2005,《非正当性的支配——城市的类型学》,康乐、简惠美译,桂林:广西师范大学出版社。
- 闻钧天、江士杰,1992,《中国保甲制度里甲制度考略》,上海:上海书店。
- 威廉姆森,2002,《资本主义经济制度》,段毅才、王伟译,北京:商务印书馆。
- 闻翔,2013,《“乡土中国”遭遇“机器时代”——重读费孝通关于〈昆厂劳工〉的讨论》,《开放时代》第1期。
- 吴至信,1936,《中国包工制之现有形态》,《劳工月刊》第5卷第8期。
- 萧公权,2014,《中国乡村:论19世纪的帝国控制》,张皓、张升译,台北:联经出版事业股份有限公司。
- 余明侠,1994,《近代封建把头制度探析》,《江海学刊》第2期。
- 俞子明,1924,《包工制及工头制之研究》,《道路月刊》第9卷第2期。
- 湛然,1932,《中国的包工制(附表)》,《独立评论》第1期。
- 中国社会科学院工业经济研究所情报资料室编,1981,《中国工业经济法规汇编 1949 - 1981》,内部出版。
- 中国煤矿工会筹委会办公室,1951,《废除把头制经验的初步综合》,中国经济论文选编辑委员会编《1950年中国经济论文选》第3辑,北京:三联书店。
- 周立新,2006,《西方内包制理论研究综述》,《思想战线》第5期。
- 周育民、邵雍,2012,《中国帮会史》,武汉:武汉大学出版社。
- 藤本武,1943,《把头炊事之研究》,东京:大阪号屋书店。
- 中村孝俊,1944,《把头制度之研究》,东京:龙文书局。
- Buttrick, John 1952, "The Inside Contract System." *The Journal of Economic History* 12(3).
- Clawson, Dan 1980, *Bureaucracy and the Labour Process: The Transformation of United States Industry, 1860 - 1920*. New York: Monthly Review Press.
- Gillette, Jonathon H. 1988, "Inside Contracting at the Sargent Hardware Company: A Case Study of a Factory in Transition at the Turn of the Century." *Theory and Society* 17(2).
- Nelson, Daniel 1974, "Scientific Management, Systematic Management, and Labor, 1880 - 1915." *The Business History Review* (48)4.
- 1992, *A Mental Revolution: Scientific Management since Taylor*. Columbus: Ohio State University Press.

作者单位:中国政法大学政治与公共管理学院

责任编辑:罗琳