

金融化如何重构劳动过程*

——平台金融化与平台劳动者劳动过程研究

庄家炽

提要:本文通过对网约车司机的田野调查研究发现,网约车平台的金融化对网约车平台劳动者的劳动过程产生了深刻影响,平台会按照金融市场的估值逻辑来组织和重构平台劳动者具体的劳动和生产过程,具体表现为用工的弹性化、劳动工具的金融化与劳动数据的产品化。平台金融化对平台劳动者劳动过程的重构导致平台劳动雇佣关系变得模糊化,并且以加剧劳动者竞争、增加劳动者对资本的依附程度等方式增强了资本对工人劳动过程的控制与管理能力。为了理解工作和劳动是如何变化的,我们有必要在数字化之外考虑金融化这一驱动因素。

关键词:劳动过程 平台金融化 平台数字化 劳动控制 金融市场估值

一、引言

随着数字技术的飞速发展,平台经济迅速崛起,互联网平台成为经济增长的新引擎。平台经济的高质量发展不仅能推动经济发展、提高资源配置效率、推动技术和产业变革、提升社会治理和公共服务水平,还能促进新业态和新模式的不断涌现。2021年3月中央财经委员会第九次会议指出,平台经济在我国经济社会发展全局中的地位和作用日益突显,同时也存在一些突出问题。带动就业就是平台经济优化资源配置、推动经济发展的一个突出贡献。但由于就业形态的灵活性、不稳定性,平台就业也成为劳资纠纷不断、社会舆情频发的重灾区,这成

* 本文是中央财经大学“红色擎,龙马行”教师“思政+”专项支持基金(SZJ2410)的阶段性成果。本文先后在第八届粟林论坛,中国社会学会2023年学术年会技术、社会和劳动分论坛等学术论坛汇报,感谢上述论坛论文评议专家陈宗仕、纪莺莺、王庆明教授提出的犀利而又富有建设性的建议。感谢匿名评审人中肯的修改意见。文责自负。

了制约平台经济发展的短板。因此,加强对平台就业形态和平台劳动者劳动过程的研究,不仅有利于保障劳动者的劳动权益,长远看也有利于补齐平台经济的短板,推动平台经济在中国更好更快发展。

随着平台经济的发展、平台劳动者队伍的迅速扩张,学界加快了对平台劳动者劳动过程的研究步伐。但是目前的研究大多集中在平台数字化这个议题上,聚焦于“算法”控制下的劳动,即平台企业是如何通过算法精细化管控劳动者行为的(孙萍,2019;陈龙,2020)。平台系统通过潜移默化地收集、分析劳动者的数据并将数据结果反作用于劳动者,以算法的逻辑取代工人的劳动逻辑,使劳动秩序的重组成为可能。但问题是算法的逻辑背后是谁?算法只是一种工具,它既可以让骑手跑得越来越快,让网约车司机接的单越来越多,也可以去学习如何改善劳动者的劳动体验。关键是谁站在“算法”背后?谁将自己的逻辑植入算法去重构工人的劳动和生产过程?

因此,我们在分析平台劳动者劳动过程的时候不能止步于数字化,止步于技术与算法,而应该进一步将算法背后的资本,尤其是金融资本纳入分析。由金融资本催生的平台企业按照金融的逻辑重新组织生产,平台企业出现了金融化的趋势,轻资产、高流动性和短期化成为平台企业的突出特征(谢富胜等,2019)。但金融资本是否会进入劳动者具体的劳动过程,是否会按照金融的逻辑重组工人的生产和劳动过程,目前还少有研究涉及。因此,本文希望通过对网约车司机劳动过程的调查来分析平台劳动者的劳动过程如何被金融化逻辑重塑与调整,了解平台劳动背后的金融化逻辑。

本项研究对劳动过程研究和金融化研究均有一定程度的推进。首先,当前劳动社会学存在“一点论”问题,即“执着于对劳工本身的研究……导致对劳动过程的另外一方即资本和管理者的重视不足”(沈原,2020)。平台对劳动过程的重构体现了资本控制劳动过程的新方式与新手段,加强针对性的研究不仅有利于我们更好地理解“数字泰勒主义”背后的金融逻辑,而且有利于我们深入发掘资本如何通过隐性的控制手段让工人自愿地加入一轮又一轮的赶工活动。其次,本项研究有助于丰富日常生活金融化研究的内容。日常生活的金融化是指金融逻辑被植入个体的日常生活之中,个体不仅积极参与金融市场并购买金融产品与服务,而且日益采用了金融思维方式(李连波,2019)。但是目前学界对金融化的研究更多地集中在经济金融化领域,而且是一些对整体发展情况的宏观分析,中层研究比较少。对于企业、家庭、个人等中观与微观行动主体如何被“金融化”及社会生活金融化的过程,实证分析相对较少(杨典、欧阳璇宇,

2018)。关于日常生活金融化的研究也更多集中于人们的消费行为,对人们的生产行为、劳动过程关注较少。因此,本项研究不仅有助于丰富人们对日常生活金融化的认识,也有助于我们理解日常生活金融化发展的过程与机制。

二、研究回顾

(一) 金融化与平台金融化

金融化是对20世纪80年代开始的一系列经济结构变迁的统称,不同学者对金融化的定义不尽相同。克里普纳(Krippner, 2005)对金融化的研究影响力比较大,她将金融化定义为利润主要通过金融渠道而不是贸易和商品生产渠道积累的一种模式。她发现,自20世纪70年代以来,美国公司越来越多地从金融活动中获取利润。不仅金融业在GDP中所占的份额有所增加,而且非金融企业的利息、股息和资本所得的利润也超过了生产性投资的利润。克鲁瑟斯和金姆(Carruthers & Kim, 2011)提出金融化源于全球化和新自由主义导致的金融行业去中介化(disintermediation),即银行在金融市场中的中介地位下降,越来越多的主体直接在金融市场上进行融资或者投资。拉加德-塞古(Lagoarde-Segot, 2017)认为,金融化是指金融相关的行为主体、市场、实践和叙事方式在不同程度上日益占据支配地位,导致经济、企业(包括金融公司)、国家和家庭的结构转型。追溯这个脉络可以发现,人们对金融化的认识逐渐从实践层面观察到个人、家庭、企业和国家对金融活动参与程度的加深,上升到理论层面将金融化视为现代资本主义社会的一种结构转型。金融化意味着金融政治化了,金融化过程不是一个中立的资本分配过程,而是一种新的控制机制、一种阶层话语体系。

平台金融化则是指平台企业的行动逻辑被金融资本重构,从而使得平台企业在市场扩张、劳动雇佣与利润积累等方面表现出与传统企业截然不同的行动模式,而这些变化并不能完全用技术这一因素来解释(van Doorn & Badger, 2020; 张槁, 2023)。平台金融化的主要逻辑是平台企业为提升金融市场估值而过度扩张,形成估值驱动型的积累模式。这一积累模式以金融资本为主导,具体表现为风险资本追求平台金融市场估值的动机与平台企业的积累行为相互加强,形成了一种平台自我膨胀和强化机制。平台金融化产生的原因主要有两点。首先,大部分平台企业的孵化得益于金融资本。平台企业在初创过程中获得风险资本、私募股权基金、银行和大科技公司的大量投资,从而使平台在初创时期

就带有明显的金融化属性(李振新、陈享光,2023)。其次,大部分平台的生存和扩张也主要依靠金融资本。针对传统企业,金融市场中的投资者是围绕利润和现金流等核心数据进行分析和投资,但是对于互联网平台企业,金融市场形成了一套全新的围绕“流量”的估值体系(刘震、蔡之骥,2020)。在这套新的估值体系下,与企业盈利无直接关系但与企业规模有关的一系列指标(销售额、订单量、用户数等)就成为衡量企业价值的重要标准。因此,平台企业往往更倾向于采取极力扩张的积累策略,在短时间内扩大平台规模 and 市场份额,并不断向新市场、新行业扩张(齐昊、李钟瑾,2021)。在没有充分利润积累的前提下,这种市场份额的疯狂扩大、流量的争夺只能依靠金融资本在背后“烧钱”。

平台金融化使得平台企业的发展模式和特征不同于传统企业。首先,平台企业采用的是轻资产运作模式,具有投入资产“轻”、运营模式“轻”和经营风险“轻”等特点(汪雁、张丽华,2019)。其次,平台企业倾向于采取极力扩张的积累策略。平台经济形成了一种估值驱动型积累模式——平台积累扩张的直接目的不是赚取利润,而是提升其在金融市场上的估值(齐昊、李钟瑾,2021)。由于金融市场对市场占有率高的企业往往给予更高的估值,在提升估值这个目标的指引下,平台企业会极力保持和扩大市场份额。最后,数据成为平台企业估值的重要指标。数据成为平台企业的核心资产,平台企业市值与数据之间的关系逐渐成为估值方法的重要考量。数据价值的核心指标包括数据的体量大小、增长速度、多样性程度、处理能力与速度,以及基于数据的产品开发。平台用户在使用过程中所产生的海量数据为产品的迭代升级以及用户价值的增加提供了支撑,从而成为企业估值的重要支撑(肖旭、戚聿东,2019)。

(二)金融化与劳动者

随着经济金融化程度的加深,已经有一部分学者开始注意到金融化对劳动者产生的影响,这种影响主要集中在收入与就业两个方面。第一,金融化是收入差距扩大的重要原因。从1913年到2007年,美国收入前1%人群的收入占有所有收入的比重从11.3%逐步上升到23.5%(高峰,2011),而他们的收入增长主要来源于其股票和期权等金融资产收入(Lazonick, 2012)。贫富分化不仅仅是富人越来越富的问题,也是穷人越来越穷的问题。对美国1970年至2008年收入数据的历时性研究发现,工人收入在社会总收入中的占比是持续下降的,其主要原因是美国的经济金融化;其中,对于1970年至1997年工人收入在社会总收入中占比下降的现象,美国经济金融化具有73%的解释力(Lin & Tomaskovic-

Devey, 2013)。第二,金融化导致公司治理结构变迁,从而对劳动者的就业稳定性产生影响。对中国A股上市公司的研究发现,金融化、股东价值导向与就业不稳定性有着极大的关联。在上市公司治理过程中,股东价值导向越强,公司发生裁员的风险越大,公司对员工的投入越低(庄家炽,2021)。在企业内部,企业杠杆率的提升使得企业对金融市场的依赖程度上升,一旦发生信贷收缩,企业一般会选择裁员来保障公司的流动性。研究发现,受欧债危机影响的银行收缩了对客户的借贷,使得客户企业融资约束加大,导致雇员规模下降(Acharya et al., 2018)。一项历时性的研究发现,企业的高负债率与频繁裁员、雇用更多非长期员工、支付低工资和低养老金等行为相关联(Hanka, 1998)。不仅如此,公司金融化程度的提升也影响企业的劳动力投资模式。受融资约束更大的企业会雇用更多短期员工,并使之作为财务风险的承担者。当出现负面冲击时,解雇成本较低的短期员工会首当其冲成为被解雇对象(Donangelo, 2014)。金融市场的发展使得企业之间的兼并与收购愈发频繁,劳动者不可避免地受到影响。有学者研究了私募股权收购对就业、再分配、生产率和工资的影响,结果表明,私募股权收购会导致目标企业的原有机构在收购之年出现大幅裁员(Davis et al., 2014)。

以上研究在一定程度上讨论了金融化对劳动者产生的影响:工作不稳定性上升、劳动收入占比下降以及贫富差距拉大。那么,在工人具体的劳动过程中,金融化的影响如何?虽然有研究讨论了金融化对劳动力再生产过程的影响(马慎萧,2019),但这些研究更多是理论层面的分析,且最后分析的重点也落在工人的储蓄、消费等领域,并没有真正进入工人的劳动过程。目前也较少有研究关注金融化对在企业中占绝大多数的非核心员工的劳动过程所产生的影响。

其实,金融可以作为一种重构劳动过程的力量,作为一种控制手段用于管理工人的劳动与生产,相关的实践早已在全球范围内展开。随着规模的扩大,企业出现了所有者与经营者分离的趋势,在股东价值最大化的背景下,为了解决委托代理问题,一系列金融工具被设计出来用以监督公司高管的经营管理活动。公司通过奖励股票、股票期权等方式使得高管的利益与公司股票挂钩,激励公司高管推升公司股票价格,以维护股东的利益(Dobbin & Zorn, 2005)。同时,公司对普通劳动者的管理也如法炮制了“员工持股计划”,通过授予股权的方式使劳动者成为公司股东,以激发劳动者工作的积极性和创造性,还能促使劳动者从企业长远健康发展的角度去思考问题,解决员工追求短期利益的问题。劳动者持股成为股东以后与企业共享利益,同时也共担风险。目前,关于公司高管股权激励、员工持股计划的研究大多是基于管理者视角,讨论这些金融制度设计所带来的市场反应,或者是这种

金融制度的可行性、积极影响以及目前仍存在的问题,并从制度设计的角度提出政策建议(沈红波等,2018)。少有研究从劳动者的视角出发去讨论企业金融化进程和工人劳动过程是一种什么样的关系,劳动过程是如何被企业的金融化逻辑重构的,以及这种重构对工人的生产和劳动又会产生何种影响等问题。

(三) 平台劳动者的劳动过程研究

马克思(2018)奠定了对资本主义劳动过程的研究基础,他指出资本主义的生产过程是获取和掩盖剩余价值的过程,是资本家施行控制与工人抗争的过程。马克思(2018)认为,商品之所以能交换,是因为商品背后凝结的是无差别的人类劳动(labour);但是劳动者出卖给资本家的既不是他们个人,也不是劳动,而是他们的劳动力(labour power)。资本家不仅仅需要雇用劳动者,还需要解决如何将购买的劳动力转化为劳动的问题。

劳动过程研究虽然源于对制造业工人的研究,但是随着经济发展、产业转型及生产组织模式的变迁,也在不断地进入服务业、信息行业等新兴行业,尝试揭示资本获取剩余价值的秘密。尤其是平台经济的飞速发展吸引了大量的学者开始关注平台劳动者,如网络作家(胡慧、任焰,2018)、网络主播(郑广怀等,2020)、网约车司机(吴清军、李贞,2018;赵磊、邓晓凌,2021)、外卖骑手(陈龙,2020)等的劳动过程。这些研究从不同角度分析了平台劳动者的劳动与生产过程,为我们理解平台劳动者的劳动过程提供了诸多有益视角。基于这些研究可以发现,平台对平台劳动者的控制大致可以分为组织控制、意识形态控制与技术控制三个维度。

平台经济刚刚兴起的时候,许多人关注的焦点就落到了企业如何管理数量庞大、没有固定工作场所、散落各地的平台劳动者这个问题上。研究发现,平台会设计一套激励机制、评分机制以及监督机制,对劳动者的工作过程进行实质的控制,使劳动者认可多于不满、合作多于反抗,从而实现资本的再生产。例如,有研究发现,网约车司机完成工作的方式与工作环境受到评分机制的管控。平台推出的所有奖励都涉及司机评分和成单率,而司机的成单率在一定程度上受到司机评分的影响(吴清军、李贞,2018)。这些看似自由、独立的平台劳动者被安排进了一套科层体制中。通过科层体制,平台将控制系统嵌入组织和社会关系中。平台对网约车司机的工作指导、绩效评估以及奖惩全部遵循企业规则(赵磊、韩玥,2021)。

早期的劳动研究就已经发现,资本单纯依靠外在的控制是不够的,工人的同意与认同同样重要(Burawoy,1979)。平台企业同样面临管理平台劳动者劳动意

愿的问题。对短视频平台主播的研究发现,短视频平台上“人气游戏”强调个人责任的工作伦理,掩盖了工作不确定性背后的权力关系,使主播产生了“命运自主”的意识(徐林枫、张恒宇,2019)。对网络作家的研究发现,网络文学产业平台通过“梦想”的机会制造重建了劳动价值体系,使网络作家积极地参与到自我规训的生产过程之中(胡慧、任焰,2018)。

但是,目前多数平台劳动研究还是将分析的落脚点放在了数字技术控制上。研究发现,平台是以数字技术为底层和支撑,以数据为驱动力,形成了产品和服务闭环生态的崭新形制(邱泽奇,2021)。平台技术以赋予不同类型机会的方式吸纳个体行动者进入平台,创生了一种新的社会情境,规避了过去技术需要与组织适配的局面。为了获得更高的收入,平台劳动者需要围绕平台算法,让渡自身控制权以服从技术的安排。平台掌握着由算法形成的剩余控制权,获得了远高于平台内其他行动者的权力(张樹沁、户雅琦,2021)。平台通过技术手段收集劳动者的劳动信息、管理劳动者的劳动过程,这种管理方式被称为“数字泰勒主义”。“数字泰勒主义”凭借软件和数据得以实现,平台系统通过潜移默化地收集、分析骑手数据并将数据结果反作用于骑手而使劳动秩序成为可能(陈龙,2020),算法借助日益增强的精准性和标准化管理,将劳动过程置于细致入微的监管之下(孙萍,2019)。工人劳动和生产过程中的各个环节和步骤被转化为数字形式,以便资本更高效地管理与监控工人的劳动过程,这一转变被称为劳动过程的数字化。

但泰勒主义只能管理工人的手,平台又何以管理工人的心?换言之,布洛维对布雷弗曼的经典提问再次摆到了我们面前:工人都到哪去了(闻翔、周潇,2007)?几近严苛的技术控制为什么没有激起工人的反抗?算法本身只是一种科技手段与工具,它可能向善也可能向善。对技术神话的盲目推崇时常让我们放松对幕后操作的警惕。平台系统并非客观中立的“管理者”,“数字控制”的背后存在资本操纵的身影(陈龙,2020)。因此,我们还应该将平台背后的资本纳入分析,理解平台管理、控制劳动过程背后的金融逻辑。

三、被金融重构的劳动

为了研究平台金融化对工人劳动过程的影响,笔者于2021年3月至7月在文市(已匿名处理)地区对A、B两个网约车平台的司机进行访谈,共访谈26人。

此外,笔者在2021年4月至7月期间注册成为A平台公司的网约车司机,进行了为期四个月的参与式观察,以网约车司机的身份直接体验平台工人的劳动过程。与此同时,笔者还访谈了5名私募机构投资人。

为了探究工人劳动过程与平台金融化之间的关系,本文从劳动过程的构成要素出发进行考察。调查发现,工人劳动过程出现的金融化趋势主要体现在三个方面:用工的弹性化、生产工具的金融化以及劳动数据的产品化。

(一)用工的弹性化:金融市场估值逻辑推动形成的用工策略

目前关于平台企业灵活用工模式的研究大多是从技术的角度进行解释,强调依托发达的数据采集和传输系统、飞速提升的计算机硬件和先进的云计算技术等,许多劳动者打破时空、阶级、种族和性别等传统劳动力市场的进入壁垒,成为平台劳动者(谢富胜等,2019;魏海涛、李国卉,2022)。但技术的视角永远只能解释“能不能这么做”的问题,却没办法解释“为什么要这么做”的问题。因此,要理解平台的用工模式,还需要从平台的金融化,尤其是金融市场的估值逻辑去入手。平台用工的弹性化使得平台能够摆脱劳动力密集型企业的形象,更贴合科技型企业的标签,迎合金融市场的“估值想象”。此外,通过弹性用工,平台企业能实现对劳动力更高效的利用与压榨。投资者由此认为平台企业与传统企业相比潜在盈利能力更强,金融市值应该更高。

首先,平台企业用工弹性化的一个突出表现就是雇佣关系的模糊化,又称为“去雇佣化”。雇佣关系的模糊化使企业顺利摆脱劳动力密集型企业的标签,更便于塑造科技型企业形象,从而提高其在金融市场的估值。目前关于平台企业“去雇佣化”现象的研究更多是从削减企业成本的角度进行解释(郑祁、杨伟国,2019;齐昊、李钟瑾,2021),但实际情况是当下平台企业用工方面的成本依然很高(Horan, 2017)，“去雇佣化”能在多大程度上削减企业的用人成本还需要实证研究的检验。一位资深的平台创业合伙人就表示：

成本就在那里,很难减。尤其是现在很多平台企业把用工外包给了劳务公司,中间又过了一道手,你想能节约多少人力成本?所以(灵活用工)很多时候不(全)是成本的考量。(20240716 访谈某平台早期合伙人DT)

“去雇佣化”能否降低平台企业的成本目前还不确定,但能有效地使企业摆脱劳动力密集型企业这个标签。目前绝大多数平台企业都对外宣称自己是科技

公司,十分排斥劳动力密集型企业的标签。这是因为分类框架是金融市场对企业估值的一个基本依据,同一家企业可能因为被归入不同行业而在估值上出现霄壤之别(Beunza & Garud,2007)。而金融市场对劳动力密集型企业存在诸多刻板印象,例如,劳动力密集型企业通常需要大量的人力资源,这意味着它们的工资成本和相关福利支出占总成本的很大一部分,因此利润率往往比较低;劳动力密集型企业通常需要大量的物理设施和设备来支持其运营,这些资本支出的回报率通常较低,导致企业整体的资本效率不高(李刚等,2009;程晨、王萌萌,2016),等等。这些因素都使得金融市场认定劳动力密集型企业需要投入大量的固定资本、显得更加笨重,从而不愿意给它们更高的估值。相比而言,科技型企业的形象则更“轻”,因为这些企业更多是依赖知识产权、品牌和数据等轻型的无形资产,这些资产不需要大量的物理投资。所以,从金融市场估值的逻辑出发,我们发现平台企业“去雇佣化”更多是出于塑造科技企业形象的需要,从而可以在金融市场上获得更高的估值。

你雇了那么多人,大家就容易把你判定成劳动力密集型企业,金融市场给的估值就比较低……其他不说了,劳动力密集型企业,劳动仲裁和官司就多,就会影响你公司上市,这些对金融市场来说就都是风险,有风险就会影响估值。(20240716 访谈某平台早期合伙人 DT)

其次,以往关于平台用工弹性化的研究更多关注雇佣关系的模糊化,其实平台用工的弹性化还包括平台用工数量、劳动时间和工资的弹性化。用工数量、劳动时间以及工资的弹性化便于企业实现对劳动力更高效的利用与压榨。

平台企业通过灵活用工的方式,根据市场需求的波动随时调整用工数量。平台可以通过算法实时监测市场需求,并在需求高峰期增加用工数量,在需求低谷期减少用工数量。这种弹性化的用工方式极大地提高了企业的劳动力利用效率,代价是劳动者就业的不稳定性急剧增加。表面上,弹性的工作时间是平台企业允许劳动者自行选择工作时间,给予劳动者更多的自由。实际上,由于平台对工作时间进行灵活控制,劳动者常常需要在平台的高需求时段(如高峰期)工作,还需要花很多时间进行工作准备和等待,成为某种“全天候工人”(李胜蓝、江立华,2020)。弹性用工数量和弹性工作时间的重要实现手段与方式就是平台的弹性工资制度。平台企业通常采用计件工资或动态定价模式,根据劳动者的工作量和市场需求调整工资水平。这种工资的弹性化使得平台企业能够更灵活

地控制成本、提高利润。然而,对于劳动者来说,这种工资模式带来了收入的不稳定性。劳动者的收入高度依赖平台的订单量和定价策略,他们常常需要在市场需求高峰期拼命工作,以争取更高的收入。而对平台来说,弹性的用工数量、劳动时间以及工资制度意味着平台对劳动力更高效的管理与利用,因而有助于平台建立一种便于积累更多剩余价值并将之分配给金融部门的劳动机制(Dasgupta,2013),金融市场也会因此给予平台更高的估值。

金融资本与平台经济的融合使平台企业呈现“为估值而积累”的特征,金融资本尤其是风险资本追求金融估值的动机影响了平台企业的积累行为(齐昊、李钟瑾,2021)。弹性化用工模式就是金融市场估值逻辑推动的用工策略,它从企业形象和管理效率两个角度满足了投资者的“金融想象”,从而促使投资者对平台企业的金融估值产生乐观预期。

(二)生产工具的金融化:构建合规的、能稳定劳动力蓄水池的金融大坝

传统上,一般是资本掌握生产资料和生产工具,而平台经济的一个重要特点就是由劳动者提供生产工具。在平台经济发展之初,这些生产工具一般都是劳动者自有的(李凌,2015)。但是随着金融化程度的加深,劳动者的生产工具也出现了金融化的趋势,具体表现为平台公司通过与第三方(主要是汽车租赁公司、车行)合作的方式向平台劳动者出租、按揭出售生产工具,使得没有车的司机也可以加入这些平台成为网约车司机。^①以A网约车平台公司为例,无车司机在缴纳一万元的押金,并提供身份证、驾驶证和户口本等相关证明材料之后,可以在与平台公司合作的汽车租赁公司承租汽车,每个月交的租金根据车型的不同在3000元到6000元之间不等,也可以通过按揭的方式购车。这就使得他们成为“负产劳动者”,为了赚钱只能延长工作时间、增加工作强度(赵磊、邓晓凌,2021)。笔者调查中遇到了多名按揭购车的网约车司机。

我当时选了一辆北汽EU5,我签了12期(每月一期),每期的租金是3350元。如果说是签6期的话,它可能是3500元左右的样子。(20210917访谈网约车司机赵师傅)

^① 需要补充说明的是,传统的出租车行业也存在司机每个月向出租车公司缴纳一定费用的情况,即所谓的“份子钱”。但是“份子钱”和按揭购车还款本质上是不一样的,“份子钱”是出租车司机按月交给出租车管理公司的运营管理费、税费等众多费用,也称承包费,是出租车公司基于垄断地位向出租车司机收取的一种“租”,缴纳份子钱并不会使司机获得对生产工具(汽车)的所有权。

笔者在调查过程中发现,平台会有意地去推动生产工具金融化,即鼓励劳动者以租车或者按揭购车的方式加入平台。这是因为生产工具金融化满足了平台构建一支庞大、合规、稳定的劳动者队伍从而扩大市场规模的需求。一般而言,平台规模越大,越有利于平台实现市场垄断、构建生态系统并积累数据资源,因而金融市场对平台的估值也就越大。A平台的一名员工表示:

不同平台之间争夺司机的激烈程度其实更高,尤其是在网约车刚开始流行的那几年,从对司机的补贴要超过对乘客的补贴就能看出来。
(20230918 访谈 A 平台员工)

首先,生产工具金融化对平台意味着更多的劳动力供给。对网约车平台而言,扩大市场占有率的前提就是有足够多的网约车司机加入平台。生产工具金融化使得平台劳动力数量能够持续增加,就像住房的金融化使得原本许多买不起房的人也可以通过金融杠杆买房一样,生产工具的金融化使得许多原本买不起生产工具(汽车)的劳动者可以加入劳动者的行列,推动劳动者队伍进一步扩大,这有利于扩大平台企业的市场规模,从而使其在金融市场上有更高的估值。尤其是在平台渡过初创期、进入发展巩固期之后,由于对网约车司机的补贴逐步减少,对私家车车主的吸引力逐渐降低(赵磊等,2024),生产工具的金融化能够确保平台有“新车主”持续加入。一名投资人认为,平台稳定的运力是其估值的基础。

一般这种涉及物流的公司会有一个他们的运力评估。从投资的角度,一家网约车平台如果它的司机数量比较少,或者不稳定,那么就意味着它的运力不稳定,就是风险。(20230617 访谈投资人 LH)

其次,生产工具金融化还在一定程度上满足了平台企业合规化的运营需求,有助于降低平台企业的政策风险。2016年8月3日,交通运输部联合工业和信息化部、公安部等六部门发布了《网络预约出租汽车经营服务管理暂行办法》(简称“网约车新规”),要求网约车平台、司机及车辆须分别取得《网络预约出租汽车经营许可证》(简称“经营许可证”)、《网络预约出租汽车驾驶员证》(简称“人证”)及《网络预约出租汽车运输证》(简称“车证”)。许多私家车车主并不符合网约车新规的要求,即他们既没有“车证”,也没有“人证”。而租赁公司的

车辆都是面向网约车行业的“合规车”。^① 所以,通过租赁公司进入网约车行业的司机合规性程度更高。这也解释了部分地区网约车司机中按揭购车司机占比过高(超过90%)的现象(赵磊、邓晓凌,2021)。调查发现,平台有意增加了按揭购车司机的数量。

合规是第一位的,金融市场对政策是最敏感的,你看当时“双减”政策出来之后新东方的股票。(20230718 访谈投资人 YZJ)

当时租赁公司的政策就是说,如果你要全款购车,那你要多付1万块,比如说车本身的价格以租代购是15万下来的话,你要全款的话得16万。(20210917 访谈网约车司机赵师傅)

最后,对于那些通过金融手段购买生产工具的劳动者而言,生产工具的金融化加大了劳动者的财务负担,提高了他们的退出成本,强化了他们参与劳动的外部动力。这进一步提升了平台对劳动者的管理和控制能力,有利于平台构建一支稳定的劳动力队伍,降低经营风险。调查发现,按揭购车司机的压力往往更大。

就是不想开,你也得开,因为你每天醒来先负债100多块,然后我爱人对我说你今天不用开了,行不行?不行,我今天贷款还没交呢,就是这个样子的。(202109117 访谈网约车司机石师傅)

许多平台经济脱胎于共享经济,但是随着这些平台企业的发展,一个明显的趋势就是平台上越来越多的全职劳动者取代之前的兼职劳动者。这个过程的一个重要推动力量是金融市场对平台企业稳定生产能力和合规化的要求,而平台推动全职劳动者取代兼职劳动者的重要手段就是生产工具的金融化。

(三)从劳动的数据化到劳动数据的产品化:撬动赶工游戏的类金融工具

如前文所述,平台企业的数据规模、数据质量和数据开发利用会显著地影响平台企业的估值。因此,不论是出于业务发展的逻辑,还是出于金融市场估值的逻辑,平台企业都有抓取和开发用户行为数据的强烈动机。在消费端,个性化定

^① 合规车是指符合“网约车新规”要求的车辆。

制、定向推送和“大数据杀熟”等其实都是这种用户数据开发的具体表现形式。在生产端,之前的研究也关注到平台劳动者劳动过程的数字化,即平台会收集、分析劳动者的数据并用于管理劳动者的劳动过程(陈龙,2020)。但是,我们的调查研究发现,除了对平台劳动者进行更细微、更严格的监视之外,平台还会将劳动者劳动过程的数据产品化,基于劳动者的劳动数据开发设计出一些产品,用以组织管理劳动者的生产劳动过程。

以A网约车平台为例,该平台公司积极在网约车司机中推广他们设计的一款产品——涨价卡。涨价卡售价30元,向公司购买了涨价卡的司机在完成网约车订单之后,获得的车费是原来的120%(每笔订单涨价封顶10元)。例如,一笔订单原本是50元,网约车司机如果购买了涨价卡,完成订单之后的总车费就是 $50\text{元} \times 120\% = 60\text{元}$ 。涨价卡的有效期是三个工作日(周六和周日不生效),且只在每天的前4笔订单有效。平台公司开发设计的这种涨价卡本质上是一种期权,这种期权的价格是30元,购买这种期权的网约车司机有权在未来的三个工作日内获得每笔订单额外20%的溢价收益,但是每天最多只能使用4次。

平台公司设计这种类金融工具的首要目的是为了能够更好地组织和管理网约车司机的出车意愿。由于网约车司机群体中兼职司机占到半数以上(吴清军、李贞,2018),工作日出车的司机数量相对较少,而工作日的打车需求量又相对较大,因此网约车平台的重要任务就是管理网约车司机的出车意愿,让他们多在用车高峰期出车。涨价卡就是管理层基于平台用户的数据而设计的“类金融工具”,旨在撬动网约车司机的出车意愿。

感觉就是,你不出车你就亏了,怎么也得每天跑够4单啊!(20210505 访谈网约车司机徐师傅)

前天买的(涨价卡),现在感觉只要积极跑还是能回本的,不过以前可能早上没那么愿意跑的,现在也都起床在早高峰堵着了,多赚点也行。(20210501 访谈网约车司机李师傅)

许多网约车平台公司都推出了类似的产品,而且这些产品更加精细。比如B网约车平台公司针对用车高峰时间推出了“五一”晚高峰涨价卡,此卡只能在当年5月1日的18:00—22:00使用,售价11元,可使每单收益增加20%。

而在此之前,网约车平台一般是直接采用高峰期订单溢价(临时加价)的方

法来推动司机在用车高峰期出车,临时加价的部分一般由乘客承担。涨价卡和高峰期订单溢价在本质、成本承担方、风险分配和适用范围等方面均存在显著差异。第一,涨价卡本质上是一种期权。网约车司机购买涨价卡本质上是一种交易行为,获得了一种期权。而订单溢价本质上是一种组织内部的奖励措施,使劳动者获得了某种奖励。第二,在涨价卡这类产品设计中,成本的承担方是网约车司机和平台,司机购买这些产品要付费,超额的收益由平台支付。司机也存在损失的风险,即获得的额外收益没办法覆盖购卡成本。而订单溢价的成本一般由消费者支付,平台和网约车司机本身没有什么损失的风险。第三,涨价卡是有选择性的,需要由网约车司机自行购买。而订单溢价是无选择性的,只要符合条件的网约车司机均可获得奖励。

通过对比这两种管理方式,我们可以发现涨价卡对网约车平台而言具有诸多的优势。首先,它以很低的成本极大地调动了网约车司机的出车意愿。涨价卡的广告页面显示,购买了涨价卡的司机只要接一笔价值50元的订单,就能多收入10元。因此,购买30元的涨价卡好像很容易就能回本。但是在实际中,司机的订单价格普遍集中在20~30元,这就意味着一张涨价卡给司机每天带来的超额收益在12~18元,三个工作日的有效期一共带来的超额收益就是36~54元。这说明,一方面,司机通过涨价卡所能获得的超额收益有限;另一方面,司机购买这种涨价卡还存在损失的可能性,为了避免损失,司机就得确保在购买涨价卡之后的三个工作日内尽量都能出车,且每天至少跑够4单。

其次,网约车平台通过涨价卡将一部分经营风险向网约车司机转移。网约车平台公司面临的经营风险之一就是顾客的用车需求没有办法得到满足,这不仅可能使网约车平台公司损失一部分订单及收益,还有可能损害用户的忠诚度。高峰期订单溢价这种方式在一定程度上受到乘客的抵制,因为这部分溢价一般需要由乘客承担。但是通过涨价卡,网约车平台就可以将部分风险向网约车司机进行转移。从网约车公司的角度来说,司机一旦购买了这张涨价卡,他们就会出车完成更多的订单,此时公司的市场份额更高,获得的收入也更高;如果司机不出车,那么公司虽然订单收入减少,但却已收到了司机的购卡金。

他这个卡说是4个小时,早上6点到10点,但是6点到7点之间没什么人打车,9点半以后也没单,实际上就是7点到9点半之间。我买卡8块(展示买卡记录),最后涨价赚了14块,净赚6块。(20210507 访谈网约车司机张师傅)

最后,涨价卡在网约车司机中营造了一种“赶工游戏”,模糊了管理层在推动网约车司机出车过程中所扮演的角色,自然也在一定程度上缓和了资本和劳动者之间的矛盾。这是因为,在订单溢价模式下,平台是管理者,平台司机是被管理者。但是在涨价卡模式下,平台成为销售者,平台司机反而成为消费者,双方更接近于平等的市场主体角色。不仅如此,购卡的司机还会认为,购卡是他们的自主行为,是他们自愿参加了这个游戏,连续出车也是他们自己的“主观意愿”,而如果中途有事不能出车或者出车之后依然不能覆盖购卡成本,他们一般也只能自认倒霉。

涨价卡这种基于劳动者劳动数据开发的产品虽然不是传统意义上的金融工具,但其本质上是一种期权,一种类金融工具。平台企业在将金融思维、金融工具运用于管理工人具体劳动和生产过程方面走在了其他企业的前面,这与金融市场对平台企业的认知和估值有关。劳动数据的产品化调动了网约车司机的出车意愿,转移了部分经营风险,强化了平台对网约车司机的管理能力,这些方面都能满足金融市场对平台盈利能力的想象。一名投资人认为,平台数据产品化是平台盈利能力的表现。

平台的核心资产是数据,是因为平台本身的商业模式是轻资产、以数据为主的……平台整合运力的能力,比方说供给的能力和需求的能力,这些东西最后反映在你的平台上就是数据。这个数据并不是简简单单的撮合,这里面其实包含了很多。对用户的消费习惯,然后包括了对供给端(劳动者)的各种各样数据的洞察,然后在这种数据向下(数据开发或使用),你可以去激发单个用户或者说单个数据的一个盈利能力,而所有的估值最后的落脚点其实就是企业的盈利能力。所以,你数据多,数据好,用得好,就可以去说服投资者投你。(20230617 访谈投资人 LH)

四、金融化、数字化与劳动过程

在梳理平台金融化重构平台劳动者劳动过程的三个维度基础上,本文接下来继续分析三个维度之间的关系,以及劳动过程的金融化重构与经济金融化、平台劳动控制模式之间的区别与关联。

首先,劳动过程金融化重构的三个维度之间存在紧密关联。用工的弹性化、

生产工具的金融化和劳动数据的产品化体现了劳动过程金融化重构的不同维度,这三个维度之间紧密相连,共同构建了平台劳动体制。第一,用工的弹性化使平台劳动者与平台之间的劳动关系模糊化,而平台劳动者独立合作方或承包商的身份使生产工具的金融化和劳动数据的产品化成为可能。第二,用工的弹性化使生产工具的金融化和劳动数据的产品化成为必然。用工的弹性化使平台劳动具有不稳定性、不确定性等特点,但平台涉及的往往都是劳动力密集型的产业,需要持续、稳定的劳动力供给。生产工具的金融化不仅扩大了平台劳动的劳动力蓄水池,增加了平台劳动者之间的竞争,也强化了平台劳动者的外在动力。劳动数据的产品化在平台劳动者中营造了一种“赶工游戏”,强化了平台对劳动者的管理能力。因此,生产工具的金融化和劳动数据的产品化使灵活、不稳定的劳动力具有相对的稳定性。第三,生产工具的金融化和劳动数据的产品化也强化了劳动者独立承包商的身份,进一步深化了用工的弹性化。

其次,劳动过程的金融化重构是经济金融化在公司治理领域的一种体现,是股东价值导向型公司治理模式的一种延续与发展。股东价值导向型公司治理模式在20世纪90年代后向全球各地不断扩散,深刻影响了广大发展中国家和转型国家的公司治理改革(杨典,2018)。在股东价值导向型公司治理结构下,公司组织结构特征是:规模缩小并实施“专业化”战略、通过裁员和重组实现组织结构精简、劳务外包、构建全球产业链条(Budros,1997),由此产生了就业的不稳定性、脆弱性问题(Kalleberg,2009)。平台企业的生产组织形式虽然与传统公司不同,但在用工问题上却是股东价值导向型治理实践的延续与发展,平台用工甚至在一定程度上加速了用工的临时化、不稳定化和去雇佣化。而面对不稳定、不确定的劳动力供给,平台需要劳动工具的金融化和劳动数据的产品化来保证相对稳定、确定的劳动力供给。

最后,劳动过程的金融化重构和劳动过程的数字化是相互建构的。现代技术(如人工智能、云计算、大数据等)的普及和应用使得劳动生产和管理方式发生了巨大变化。信息技术的广泛应用不仅使得资本更全面地掌控了劳动者具体的劳动过程,满足了金融市场对企业数据开发与挖掘的需求,也使得控制工人劳动过程的工具更加多样化和精细化。从这个角度看,劳动过程数字化成为金融市场评估一个平台企业盈利能力的重要指标。

反过来说,金融市场对平台企业持续盈利的压力会进一步推动平台企业更充分、更深入地开发平台用户数据。通过对消费者行为数据和司机行为数据的联合挖掘,平台企业可以设计出不同的工具和产品,用以干预、引导司机的劳动

过程。例如,针对城区部分地区打车需求与供给不匹配的情况,A公司又陆续开发了区域涨价卡、区域+时段涨价卡。购买这个区域涨价卡之后,司机在平台划定的区域内接单的话,订单价格会上涨20%。而区域+时段涨价卡则不仅对司机接单的区城有要求,而且对接单的时段也有限制。

有一个阶段,每天都有软件园二期的涨价卡,但是得晚上9点到11点。因为晚上9点以后,在软件园上班的人陆陆续续下班了,那里非常不好打车。涨价卡有时候是每单涨价10块,有时候是每单涨价18块。(20230108访谈网约车司机欧阳师傅)

五、总结与讨论

本文以访谈和参与式观察相结合的方式研究了平台金融化对平台劳动者劳动过程的重构过程与机制。研究发现,随着经济金融化程度的加深,平台劳动者的劳动过程被金融化力量重构了。如图1所示,平台企业不论是在孵化阶段还是在市场扩张阶段都需要依靠风险投资资金、私募股权资金和银行资本等金融资本的投资,因此平台企业需要迎合金融市场的估值逻辑,通过轻资产运营、扩大市场规模和用户数据挖掘与开发来提升自身在金融市场上的估值,从而对投资者的金融资产形成反馈。金融化过程深刻地影响了企业的生产和经营策略,在消费端和生产端都有明显表现。在消费端的表现就是我们看到一个连年亏损的平台企业还在拼命“烧钱”拉拢消费者,在生产端的表现之一就是金融化力量重构了平台劳动者具体的劳动和生产过程。首先,用工的弹性化使劳动者出现了就业去雇佣化的趋势,稳定且有制度性保障的工作岗位越来越少。在工作变得愈发灵活的同时,劳动者就业的不稳定性急剧上升。这既是平台在金融市场上摆脱劳动力密集型企业标签、塑造轻资产的科技企业形象的需要,也是平台构建有利于金融资本积累的劳动生产体制的需要。其次,生产工具的金融化使劳动者在资本的引导下通过金融手段购置生产工具,这有利于平台构建一支庞大、合规和稳定的劳动力队伍。最后,平台企业对劳动者劳动过程数据的开发推动了类金融工具的产品开发与运用,使得企业以较低的成本推动劳动者加入生产劳动,模糊了资本在管理工人劳动过程中的角色,降低了劳资冲突的可能性,从而迎合了金融市场对平台的“盈利想象”。平台劳动者劳动过程的重构是一个

动态演化的过程,在这个过程中金融化与数字化相互建构,一起增强了平台对劳动者劳动过程的掌控能力。

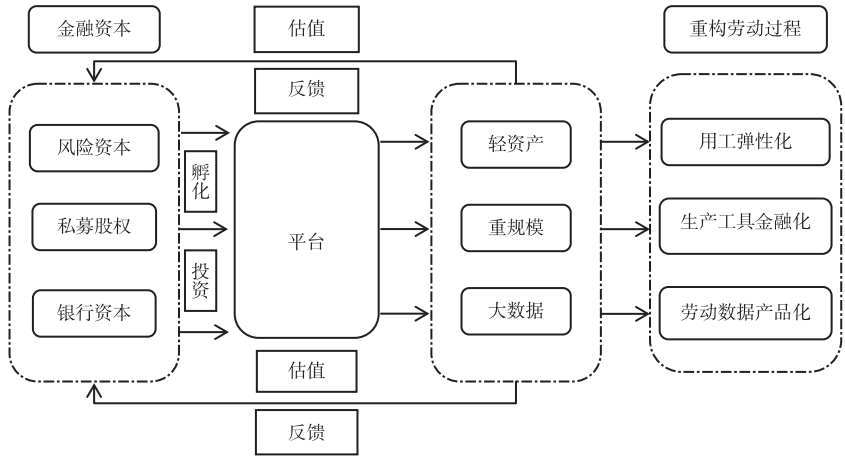


图1 平台金融化与平台劳动者劳动过程的重构

经济的金融化推动了金融资本力量的扩张,而金融资本影响力的扩张必然导致经济发展模式的重组与变迁。在这个过程中,符合金融资本、金融市场偏好的经济要素被提升到更重要的位置,新的经济发展模式由此诞生,并衍生出与之相匹配的生产关系与管理体制。从这个角度看,网约车司机劳动过程的金融化重构是网约车平台金融化的一个必然结果。

劳动过程的金融化重构对劳动者存在诸多方面的影响。首先,弹性劳动体制使得雇佣关系变得模糊化,许多平台劳动者在主观上认为自己属于“承包商”,成为经营成本、责任和风险的最终买单者。其次,劳动过程的金融化重构以增加劳动者竞争、加剧劳动者对资本依附程度等方式增强了资本对工人劳动过程的管理能力,劳资双方的不平等进一步加剧。最后,劳动过程的金融化重构模糊了资本在管理劳动者劳动过程中的角色,避免了直接的劳资冲突。

本文以平台劳动者为例研究了金融化如何重构劳动者的劳动过程。虽然研究对象是平台劳动者,但这种现象并非只会出现在平台型企业。劳动过程的金融化重构表明,资本越来越多地从风险和流动性的角度看待劳动力(Bryan et al.,2017),也开始使用一系列新型工具来管理工人的劳动过程,这些工具有的人所熟知,比如管理层股权激励计划、员工持股计划,有的则让人感到陌生,比如涨价卡。从金融的逻辑出发去理解就业和劳动,有助于我们理解就业与劳动

如何作为金融资本算计的一部分,也有助于我们理解日常生活金融化的具体发生过程与机制。为了更好地理解工作是如何变化的,劳动的生产和组织逻辑是如何变迁的,我们有必要考虑金融这一驱动因素。最后,金融与科技一样,本身只是一种工具,并没有善恶之分。许多金融工具和金融制度的设计在推动经济发展、提高人民生活水平方面发挥了突出作用。生产工具的金融化在一定程度上有助于降低就业门槛,能够成为国家扶贫和促进劳动力就业的重要手段。问题的关键在于,这些工具如何在国家监管下得到有效利用,而不是成为劳动者的负担?劳动者与平台签订的类似期权的协议也可以成为激发劳动者劳动积极性、增加劳动收入的重要手段。问题的关键在于,如何从制度层面对这些协议进行合理设计,使得劳资双方的风险与收益对等?上述问题都是在金融化大趋势下亟待学者探讨的重要问题。因此,从国家的角度看,应该积极应对劳动力市场的新变化与新形势,加强相关的研究与监管力度,发挥金融化力量在激发劳动者劳动积极性方面的积极作用,鼓励勤劳创新致富,扎实推动共同富裕;同时避免劳资双方力量对比失衡,避免金融工具沦为一种盘剥手段和套利工具。

参考文献:

- 陈龙,2020,《“数字控制”下的劳动秩序——外卖骑手的劳动控制研究》,《社会学研究》第6期。
- 程晨、王萌萌,2016,《企业劳动力成本与全要素生产率——“倒逼”机制的考察》,《南开经济研究》第3期。
- 高峰,2011,《金融化全球化的垄断资本主义与全球性金融—经济危机》,《国外理论动态》第12期。
- 胡慧、任焰,2018,《制造梦想:平台经济下众包生产体制与大众知识劳工的弹性化劳动实践——以网络作家为例》,《开放时代》第6期。
- 李钢、沈可挺、郭朝先,2009,《中国劳动密集型产业竞争力提升出路何在——新〈劳动合同法〉实施后的调研》,《中国工业经济》第9期。
- 李连波,2019,《新自由主义、主体性重构与日常生活的金融化》,《马克思主义与现实》第3期。
- 李凌,2015,《平台经济发展与政府管制模式变革》,《经济学家》第7期。
- 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》,《社会学研究》第6期。
- 李振新、陈享光,2023,《资本驱动下数字平台扩张与金融化》,《北京师范大学学报(社会科学版)》第4期。
- 刘震、蔡之曩,2020,《政治经济学视角下互联网平台经济的金融化》,《政治经济学评论》第4期。
- 马克思,2018,《资本论(纪念版)》第一卷,中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局编译,北京:人民出版社。
- 马慎萧,2019,《劳动力再生产的金融化——资本的金融掠夺》,《政治经济学评论》第2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,2021,《数字平台企业的组织特征与治理创新方向》,《人民论坛·学术前沿》第21期。
- 沈红波、华凌昊、许基集,2018,《国有企业实施员工持股计划的经营绩效:激励相容还是激励不足》,《管理世界》第11期。
- 沈原,2020,《劳工社会学三十年》,《社会学评论》第5期。
- 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》,《思想战线》第6期。
- 汪雁、张丽华,2019,《关于我国共享经济新就业形态的研究》,《中国劳动关系学院学报》第2期。
- 魏海涛、李国卉,2022,《平台劳动者研究述评:回顾与展望》,《社会学评论》第6期。
- 闻翔、周潇,2007,《西方劳动过程理论与中国经验:一个批判性的述评》,《中国社会科学》第3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。
- 肖旭、戚聿东,2019,《产业数字化转型的价值维度与理论逻辑》,《改革》第8期。
- 谢富胜、吴越、王生升,2019,《平台经济全球化的政治经济学分析》,《中国社会科学》第12期。
- 徐林枫、张恒宇,2019,《“人气游戏”:网络直播行业的薪资制度与劳动控制》,《社会》第4期。
- 杨典,2018,《金融全球化与“股东导向型”公司治理制度的跨国传播——对中国公司治理改革的社会学分析》,《社会》第2期。
- 杨典、欧阳璇宇,2018,《金融资本主义的崛起及其影响——对资本主义新形态的社会学分析》,《中国社会科学》第12期。
- 张槿,2023,《金融化视角下的平台企业及其治理》,《经济与管理》第2期。
- 张树沁、户雅琦,2021,《技术机会获取与控制权交换过程——对网约车平台技术的互构视角分析》,《社会学评论》第4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。
- 赵磊、杨伟国、陈龙,2024,《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》,《社会学研究》第3期。
- 郑广怀、范一杰、杜思齐,2020,《情商与常态规范:网络主播的劳动过程》,王天夫主编《清华社会学评论》第十三辑,北京:社会科学文献出版社。
- 郑祁、杨伟国,2019,《零工经济前沿研究述评》,《中国人力资源开发》第5期。
- 庄家炽,2021,《金融化、股东价值导向与就业不稳定性——以中国A股上市公司为例》,《社会发展研究》第3期。
- Acharya, Viral V., Tim Eisert, Christian Eufinger & Christian Hirsh 2018, “Real Effects of the Sovereign Debt Crisis in Europe: Evidence From Syndicated Loans.” *The Review of Financial Studies* 31(8).
- Beunza, Daniel & Raghuram G. Garud 2007, “Calculators, Lemmings or Frame-Makers? The Intermediary Role of Securities Analysts.” *The Sociological Review* 55(2).
- Budros, Art 1997, “The New Capitalism and Organizational Rationality: The Adoption of Downsizing Programs, 1979–1994.” *Social Forces* 76(1).
- Burawoy, Michael 1979, *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*.

Chicago: The University of Chicago Press.

- Bryan, Dick, Rafferty Michael, Toner Phillip & Wright Sally 2017, "Financialisation and Labour in the Australian Commercial Construction Industry." *The Economic and Labour Relations Review* 28(4).
- Carruthers, Bruce G. & Jeong-Chul Kim 2011, "The Sociology of Finance." *Annual Review of Sociology* 37.
- Dasgupta, Byasdeb 2013, "Financialization, Labour Market Flexibility, Global Crisis and New Imperialism-A Marxist Perspective." Working Paper No. 34, Fondation Maisson des Sciences de l'homme(FMSH).
- Davis, Steven J., John Haltiwanger, Kyle Handley, Ron Jarmin, Josh Lerner & Javier Miranda 2014, "Private Equity, Jobs, and Productivity." *The American Economic Review* 104(12).
- Dobbin, Frank & Dirk Zorn 2005, "Corporate Malfeasance and the Myth of Shareholder Value." *Political Power and Social Theory* 17.
- Donangelo, Andrs 2014, "Labor Mobility: Implications for Asset Pricing." *The Journal of Finance* 69(3).
- Hanka, Gordon 1998, "Debt and the Terms of Employment." *Journal of Financial Economics* 48(3).
- Horan, Hubert 2017, "Will the Growth of Uber Increase Economic Welfare?" *Transportation Law Journal* 44(1).
- Kalleberg, Arne L. 2009, "Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition." *American Sociological Review* 74(1).
- Krippner, Greta R. 2005, "The Financialization of the American Economy." *Socio-Economic Review* 3(2).
- Lagoarde-Segot Thomas 2017, "Financialization: Towards a New Research Agenda." *International Review of Financial Analysis* 51.
- Lazonick, William 2012, "The Financialization of the U. S. Corporation: What Has Been Lost, and How It Can Be Regained." *Seattle University Law Review* 36(2).
- Lin, Ken-Hou & Donald Tomaskovic-Devey 2013, "Financialization and U. S. Income Inequality, 1970 - 2008." *American Journal of Sociology* 118(5).
- van Doorn, Niels & Adam Badger 2020, "Platform Capitalism's Hidden Abode: Producing Data Assets in the Gig Economy." *Antipode* 52(5).

作者单位:中央财经大学社会与心理学院
责任编辑:向静林