

经营“灵活性”:制造业劳动力市场的组织生态与制度环境*

——基于 W 市劳动力招聘的调查

刘子曦 朱江华峰

提要:对于世界工厂如何持续有效地组织和控制劳动力问题,当前研究过于关注生产政治,忽略了工厂之外劳动力市场组织的角色与影响。基于对 W 市制造业招聘的调查,本文分析了当前劳动力市场组织生态及其嵌入的制度环境。研究表明,围绕企业的灵活用工需求,劳动力市场组织形态日益复杂化,已形成了层层外包、精细分工、竞争合作的中介链条。在配合弹性生产的同时,该链条的盈利方式与运行策略正不断抬高工厂的用工成本,持续构造工人的高流动性与低技能性。地方政府、用工企业、工人群体是形塑劳动力市场组织生态的重要力量,三者共同营造了中介链所需的制度环境,并策略性地经营着生产体系中部分的“灵活性”,同时也放大了生产体系整体的系统性风险。

关键词:中介链条 劳动力市场 灵活性 用工荒

一、导论

改革开放以来,低廉的劳动力成本成就了中国制造业的辉煌。21 世纪的中国已然成为世界工厂,拥有世界上最为庞大的劳工群体。但近年来,这一劳工群体正在悄然发生改变:“用工荒”问题日趋严峻。2013 年起,劳动力人口绝对数量持续下降,2015 年前后,劳动年龄人口停止增长,人口红利消失造成的制造业劳动力短缺似乎无法逆转。与此同时,制造业用工成本与工人离职率同时出现增长。据统计,2011 年,制造业企业的平均涨薪幅度达到 13%,但离职率高达 35.6%,高居 11 个受访行业之首。2015 年,制造业平均薪酬涨幅达到 7.1%,但离职

* 本研究为中央高校基本科研业务费(ZK1044)、福建省社会科学规划青年项目(FJ2017C050)的阶段性成果。感谢汪建华博士及外审专家对文章的修改建议。文责自负。

率达到 28.9%，再居 11 个受访行业之首。^① 工人“招不进、留不住”成为当下中国制造业面临的一大困境。

这一问题引起了学界广泛关注。有学者从劳动力人口结构、劳动力代际更替和劳工流动率等方面进行分析。例如，蔡昉等人（蔡昉、王美艳，2005；蔡昉，2010）指出，人口生育率降低带来劳动年龄人口减少、户籍制度造成农村劳动力迁移成本过高、企业利润空间不足导致工资水平过低是用工荒出现的重要原因。王春光（2001）从新生代农民工的生活追求与身份认同角度出发，指出劳动力代际更替可能对城市用工带来的影响。刘林平等（2006）指出，外来工的工资待遇过低，并高度依赖私人关系求职，导致其流动性较高，因此带来企业的用工困难。也有学者将“用工荒”进行了理论化尝试，将其与波兰尼意义上的“反向保护运动”联系起来。例如，孟捷、李怡乐（2013）指出，2004 年以来主要在珠三角地区出现的“用工荒”具有格外重要的意义，这体现了在国家政策范式的调整过程中，农民工对其劳动力过度商品化的自发性反抗。沈原（2006）认为，“用工荒”展现出新工人的某些结构性能力，即“用脚投票”来争取工资与劳动待遇的改善。刘林平、崔凤国（2012）指出，制度环境不能给农民工提供稳定的就业预期和权益保障，因此个体以“退出”方式表达对“市场专制主义”的不满，“用工荒”是劳资关系走向均衡的表现，也是市场重新被纳入社会之中的一种途径。

从现实角度看，这些研究解释了我国“用工荒”形成的具体原因和条件，却没有充分解释在如此严峻的用工背景与劳动力供需关系下，企业如何满足自身的用工需求、制造业的生产又如何维系。因此，在“结构性的用工荒”与“持续运作的世界工厂”间存在亟待解释的现实张力。从理论角度看，人口结构、代际、流动率等都属于新古典市场模型下影响供给曲线移动的具体因素，在这一论域下，用工荒实为劳动力作为商品定价过低的结果。而有关“用脚投票”和“自发性反抗”的讨论则把用工荒看作社会抗拒市场逻辑过度扩张的努力，是劳动力去商品化的一种表现。因此，在“劳动力去商品化”与“劳动力商品定价”之间还存在理论张力，即在社会的反向保护面前，市场如何维系其定价系统，又采取何种方式推进“劳动力的再商品化”。

^① 统计数据来自《2015 中国薪酬白皮书》（http://www.puxinhr.com/content/5_20160105150550.shtml）。

本文认为,面对现实与理论的双重张力,需要深入劳动力市场去考察其内在的组织生态、所嵌入的制度环境以及构建这一环境的行动者。正是在这些因素的合力下,劳动力市场才得以持续控制与供应大量具有“灵活性”的劳工,而“灵活性”的生产机制则有助于理解为何“民工荒”并未导致生产模式的转型,也未给工人的处境带来实质性改善。

基于此,本文将首先关注当下制造业劳动力市场的组织生态,即中介组织的角色、相互关系与行动逻辑,探讨中介组织如何及为何成为媒合劳动力供需的核心,各类中介组织形成了怎样的组织链条与结构。而后将深入探究形塑该组织形态的社会力量,即劳动力市场嵌入在怎样的制度环境中,多元行动者如何主动或被动地参与了环境的构建,以经营灵活性为核心的制度环境构建会给生产体系带来怎样的后果。

二、文献综述

(一)劳动力市场:抽象与具体

如何看待劳动力市场的性质与功能是劳工社会学的核心命题。对此问题,存在马克思与波兰尼两种思路。在马克思看来,劳动力市场只是商品市场的一个特殊部门,因为劳动力已经经历了普遍而彻底的商业化,与其他生产要素无异。劳动力的所有者和货币的所有者在市场上相遇,彼此作为身份平等的商品所有者发生关系,至于为什么自由工人能与货币的所有者相遇、其中存在哪些中间环节则并不重要。马克思意义上的劳动力市场是高度抽象的,因为劳动力的“双重自由”决定了劳动力市场会按照纯粹的经济规律自主运作,所以重点在于劳动力购买后的劳动过程控制,而不是购买前存在的劳动力市场形态。

但在波兰尼那里,这种“完全商品化的劳动力”和“完全不受调控的劳动力市场”并不存在,它们都是自律性市场的乌托邦设想。在他看来,劳动力的商品形象完全是制度虚构出来的。劳动力仅仅是与生俱来的人类活动的另外一个名称而已,它不是为了出售,并且这种活动也不能脱离于生活的其他部分而被转移或储存。当不受约束的市场逻辑试图扩张到这些虚拟商品时,会激起社会的自我保护运动,以各种措施和政策所织成的网络将会抑制与劳动力相关的市场行为,使市场嵌入在社会的调控之中。相应地,作为虚拟商品的买卖与流通领域,劳动

力市场的运作也嵌入在一系列制度安排之中。事实上,正是在国家的权力干预与制度设计之中,劳动力才能被顺利地虚拟化和自由买卖,形成有秩序的劳动力市场。因此,劳动力市场是高度具体化的,它烙刻着特定的制度印记与在地化的社会特征。

20世纪70年代以降,愈来愈多的讨论将劳动力市场视为具体的社会建构产物。一部分学者从劳动力作为商品的特殊性出发,提出工人既不是抽象劳动的载体,也不是均质化的商品,抽象劳动力市场的前提,即普遍而彻底的劳动力商品化并不存在。例如,布洛维(Burawoy, 1979)通过分析赶工游戏表明,工人的主体性对劳动过程控制至关重要。工人积极参与了对自己的剥削,而在劳动过程中的意识形态机制不断生产出这种对剥削的“同意”,使资本取得并掩盖剩余价值。罗迪格(Roediger, 1991)通过历史分析指出,1800-1865年,工人阶级的意识立足于种族而非阶级。白人工人积极强调自己白人与非奴隶的身份,以与黑人工人保持距离,种族划分带来的分裂远超过共同生产方式带来的团结。李静君(Lee, 1995)指出劳动过程的控制方式与劳动力市场的组织方式密切相关。深圳女工依靠老乡关系进入工厂,管理层即利用这些关系来控制她们,而香港女工依赖家庭与亲属关系,管理层则有意识地帮助她们履行家庭责任。另一部分学者直接刻画了劳动力市场的嵌入性,展现了历史、文化、制度等社会力量如何生产出多样的劳动力市场结构与雇佣关系。考虑到本文的研究问题与对象,下面对非正式用工和劳动力市场中介组织这两个方面展开文献回顾。

(二)非正式用工:兴起与多样化

20世纪70年代末以来,以稳定与协调为标志的福特主义陷入危机。以大规模、正式、长期性为特征的雇佣模式也随之发生转变。新福特主义以保证市场的自由运作为要义,竭力压缩雇佣关系所附带的福利色彩,拒绝劳资集体谈判协议,弱化工人组织,降低工资,并大幅缩减全日制工人的数量,以兼职工人与代工取而代之,雇佣关系转向非正式化(谢富胜, 2007)。从法律上看,非正式用工的特点体现在雇主和雇员之间没有签订任何正式、有法律约束力的劳动合同(吴要武、蔡昉, 2006);从待遇上看,非正式用工中的劳动者往往工资较低,缺乏劳动保护,不被社会保障与社会福利及其他社会制度性安排所覆盖(International Labor Organization, 2002)。随着生产要素与产销网络向

全球分散,这种非正式性向更加多样化与弹性化的方向发展,出现了代工户、赶货工、学生工、派遣工等多种形式的用工方式。

谢国雄(1989)对代工者特点进行了详细总结。他指出,对于代工户而言,资方不承认与他们有任何雇佣关系,随雇佣关系而来的工人权利也完全不被承认。代工户往往以家庭为工作场所,他们的劳动过程不受工厂直接控制,而是受到外包网络的代理式控制。黄岩(2012)考察了我国沿海地区制造业中的赶货工。这些工人主动离开正式的聘用体系和工厂体制,通过打短工和承揽订单的方式为其他代工工厂赶货,主动配合了订单经济和代工产业的运作。潘毅与顾静华(Pun & Koo, 2015)发现,职业教育正在用“实习”把学生塑造成新一代廉价劳工。这些低工资、易剥削的廉价学生工已成为维系“世界工厂”运转的重要劳动力。郑广怀等(2015)指出,小型制衣厂中“人人可当老板”的老板游戏是重要的劳动控制手段,使得非正式就业的劳工将低工资、高强度、低保护视为当老板必要的原始积累,模糊了工人与老板间的身份差异,从而有效地维系了城中村作坊式工厂的生存。

综合来看,以上研究通过展现多样化的用工方式,探讨了国际外包体系对劳工身份、福利、劳动过程等产生的深刻影响,但还未将媒合工人与工厂之间的中间环节作为重点。在劳务派遣已经高度普遍化与制度化的今天,各类中介组织恰恰是大规模生产非正式劳工的组织化力量,也是非正规雇佣关系得以建立的重要基础。

(三)劳动力市场中介组织:角色与影响

劳动力市场中介组织(Labor Market Intermediaries, LMIS)是指在工人和企业之间进行中介活动的实体或机构,活动内容包括促进求职者与企业之间的匹配及如何解决冲突等(Autor, 2009)。中介组织又有着多样的分类形式,奥特尔(Autor, 2007)根据市场功能和参与性质对劳动力市场的中介机构进行了划分。按市场功能划分,中介组织分为四类:提供信息搜索、劳工逆向选择、企业逆向选择与集体行动。按参与性质划分,中介组织可分为三类:兼为企业与工人提供服务、仅为企业提供服务与仅为劳工提供服务。除上述划分外,某种程度上“关系网络”也是一类中介,在于求职过程中,非正式社会网络(不是正式的市场渠道)具有重要作用(Granovetter, 1973, 1974)。

一些学者对中介组织的角色进行了细致分析。刘东旭(2016)考

察了“领工制”这一珠三角地区彝人劳工的组织方式,生动地刻画了领工组织中大工头、小工头、带班等各环节的运作模式,分析了领工制如何回应并再生产了彝人劳工在劳动力市场中的边缘性。项飏(2012)展现了一个以印度为中心的全球化劳动力配置与管理体制——猎身,并细致地分析了该体制中“劳力行”的重要角色。不同于传统的招聘机构,劳力行以“坐板凳”、办理工作签证、安排食宿等方式招收印度IT工人,并将其输送给海外的企业项目。劳力行的流程与策略深深扎根于印度社会的内在结构,并与全球资本主义的不稳定性相呼应。

如果从中国语境下的法律来看,劳动力市场中介组织包括劳务派遣组织与劳务中介组织两种。两者的根本区别在于劳务派遣组织必须与派遣人员签订劳动合同,建立劳动关系,适用于《劳动法》与《劳动合同法》。劳务中介组织主要通过向企业和劳动者提供信息服务,收取劳务中介费用,并不与劳动者签订劳动合同或建立劳动关系(吴正高、张柏忠,2008)。但从调查来看,两者经营内容并非泾渭分明。劳务派遣组织并不局限于雇佣管理,也涉足招聘业务,甚至会向应聘者收取费用等。劳务中介也不仅是扮演劳动者与企业之间的信息传递者,还充当着劳务派遣组织与劳动者之间的中间人。

然而,中介组织在促进企业雇佣与工人融入企业的同时,也会寻求利益并产生持续的不平等影响(Stovel & Shaw, 2012)。移民工人受到不平等关系的影响尤甚,因为中介代理凭借语言、种族与法律界限将雇主和移民工人隔离,持久地构造了工人的脆弱性(López-Sanders, 2014)。一些学者针对我国劳务派遣的分析同样表明中介组织可能产生的负面效应。研究指出,从规范性的角度来看,劳务派遣这一制度的法律地位与法理依据需进一步明晰,该制度在劳动合同、社会保险、同工同酬等方面还存在问题(谢德成,2013)。

以上研究为我们理解劳动力市场的中介组织提供了洞见,但仍存在三点不足。第一,目前我国劳务派遣和外包已经成为制造业的主流用工方式,中介组织已经逐渐演化为劳动力配置中的垄断性力量。同时,中介组织并非一个静态类型或抽象的法律概念,而是一个不断分化和演变的组织群体,群体内部结构与关系日趋复杂化,需要更深入的讨论。第二,尽管有学者指出劳务派遣过程中存在的违法用工问题,但少有实证研究讨论这些问题的现实基础,也未讨论行动中的法律如何受到生产体制、劳工管理系统等结构性力量的形塑。由此,根据合法与违

法这一规范界限提出的解决方案,也很难落到实处。第三,劳工并非被动且缺乏主体性的群体,他们也具有一定的抗争能力。那么,面对权益受损和制度区隔,他们如何“心甘情愿”地成为可供中介组织与工厂自由配置的劳动力?中介组织又如何控制与操纵劳工的“同意”与“不满”?这些问题都需进一步调查研究。

基于此,本文将锁定个体劳动者与工厂之间的中间环节——招聘,指出中介组织在其中的重要角色,并将其视为一个异质性的组织群体,探究群体内部的结构与运行逻辑,剖析其嵌入的制度环境,深层次洞悉这一整体生产体系。

三、田野说明与资料来源

(一)田野说明

笔者选择W市作为田野地点,原因有三:第一,W市为长三角地区沿海城市,制造业高度依赖国际市场和出口贸易,是订单经济下世界工厂生产模式的缩影。第二,企业多处于国际代工体系之中,依赖国外订单维持生产,订单波动与用工需求之间关系紧密,工人流动频率快。该市制造业用人需求比重长期保持在40%—50%,稳居行业之首。^①第三,企业与工人的关系多为派遣/外包等非正式雇佣关系,雇佣环节由中介组织负责。当地中介组织规模庞大,仅园区的劳务公司就有150家,^②劳务中介、黄牛更是多如牛毛。

需说明的是,本文对中介组织的分类主要是经验性的而不完全是法理性的。“中介组织”是所有从事中介业务的机构与个人的总称,分为劳务公司、劳务中介与黄牛三个类别。劳务公司为人力资源服务公司或劳务派遣公司,按照企业要求招聘工人并与之签订劳动合同,受《劳动法》约束,且注册资本不少于200万。劳务中介是指以实体店经营的求职场所,其业务范围小于劳务公司,不与工人签订劳动合同,也不受《劳动法》约束。黄牛通常指求职者与劳务中介、劳务中介与劳务公司之间的信息传递者,常以个人形式执业,无固定的营业场所,也没有从业资质上的证明。

① 数据来自W市2018年第三季度的《人力资源市场供求分析报告》。

② 数据来自当地政府部门提供的2017年内部统计报告。

(二)资料来源

笔者从2018年5月起实地考察中介组织运作与劳工就职的过程。针对中介行业,笔者先由中介行业内部切入,联系一家大型劳务公司负责人,再采取“滚雪球”方法横向扩展,确保每一类别都能在调查中得到覆盖。针对工人,笔者亲自参与工人招聘和工厂工作,拥有一批工友资源,了解到工人生活与流动中的普遍问题。针对用工企业,笔者调查了部分与劳务公司有对接业务的工厂HR。针对政府人员,笔者着重访谈人力资源与社会保障局及直属的劳动监察保障支队,这也是直接管辖中介行业和劳动纠纷的政府部门。

该地求职者较为年轻,学历较低,绝大部分来自周边城市,很少有本地人。W市可供他们选择的基本只有工厂的普工岗位,而且他们对于就业前景与中介组织知之甚少。与年轻的求职者相比,中介行业的从业者多为中年人,文化程度较低,也来自周边城市。当地中介生意红火,从事此业者迅速致富的不在少数,与工人形成鲜明对比。

四、中介链条:劳动力市场的组织生态

就广义而言,工厂招工方式包括企业直招、老乡介绍、转借工人、劳务开发、中介代理等(刘东旭,2016)。但制造业普工招聘的数量大、波动大,加之当下用工紧缺、工人流动快,企业人力资源部门一般不负责直招,而是委托给劳务公司进行代理式招聘。但劳务公司并不是招聘活动的终端。在它之下还存在多层代理结构,即类型与规模不一的中介组织。劳务公司将招聘业务外包,下一级的中介组织又会自行分包或再外包,进而形成以劳务公司为核心的中介链条。无论是个人求职,还是外地的工头或职校组织来W市求职,都要经历该链式招聘,后者招聘链条甚至更长。可以说,中介链条已经成为劳动力配置的主要渠道。那么链式招聘的流程与特点如何?又为何能对劳动力市场产生如此大的影响?

(一)链式招聘模式

如图1所示,用工企业从劳动力市场上购买劳动力并非一蹴而就,而是经历了复杂的链式招聘。链条上游的企业和链条下游的求职者之

间间隔着劳务公司、黄牛、劳务中介三层组织,组织间皆为独立关系。其中黄牛通常可分为大黄牛与小黄牛,区分标准是社会背景与业务能力。大黄牛社会资本雄厚,小黄牛在背景与能力上皆不及大黄牛。从信息流动来看,上游的用工企业将招聘信息层层下达到各中介组织,最终发布于劳务中介门店的小黑板,为求职者所知。从劳动力流动来看,求职者以个体或组织的形式到达劳务中介门店,由小黄牛安排接送至中转地,继而由大黄牛安排车辆将工人送至劳务公司,最后由劳务公司安排进厂。一名求职者由劳动力市场进入工厂需要通过四轮交接,每轮交接中的中介组织都扮演着特定的角色。

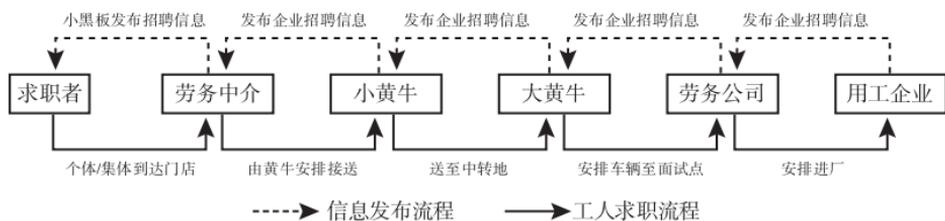


图1 链式招聘模式

第一轮交接由工头^①和劳务中介合作完成。首先,工头与劳务中介联系,依靠个人的社会关系网络组织一定数量的农民工,从外地送至指定劳务中介的门店,由劳务中介的人员进行信息登记。

当劳务中介将手上的求职者转交给黄牛,则开始第二轮的交接。小黄牛负责信息统计、接人和将求职者转交给大黄牛。大黄牛将汇集来的求职者输送至劳务公司,完成第三轮交接。在劳务公司完成面试、体检之后,求职者与劳务公司签订劳动合同,再派送至企业,则完成第四轮交接,最后由企业人员安排入职事宜。如果工人心仪的企业与负责安排自己的中介组织无合作关系,劳务中介即会将求职者转交给其他有合作关系的劳务中介,而后再转交给该劳务中介的上线黄牛和劳务公司。

因此,众多劳务中介、黄牛和劳务公司可能构成多种分工合作组合,组合与组合之间并不排他。既然中介链条的每一个环节都有可替代的行动者,那么每一个环节内都存在竞争。同时,因为各中介组织自发形成合作链条,环节与环节之间的业务分工并没有应然的界限。如

^① “工头”角色在该劳动力市场上并不明晰,一般默认市场上的中介组织就分为三层。

此,中介链条运作的稳定程度如何,合作与竞争如何并行?这一问题涉及劳动力市场组织生态中秩序的形成与维系。

(二)中介组织间的合作与竞争

中介链条之所以能够产生作用,原因在于各类中介组织之间可以分工合作。首先,劳务公司从企业承接招工任务,但并不独立完成,而是主动将任务分散,从黄牛和劳务中介手中收购求职者。这种“分散—收购”对劳务公司有利,一方面黄牛和劳务中介数量众多,可以扩展关系网络,更有效地挖掘和组织劳动力;另一方面,劳务中介和黄牛受法律资质的规制较少,多数以小团队或个人的形式流动招募求职者。在逃避监管的情况下,流动招募可以避免形成统一定价,招募者可以动态调整劳动力价格,节约劳务公司的招工成本。其次,劳务公司负责与企业签订正式合同,受到相关法律与合同的约束,而劳务中介和黄牛不与企业或劳务公司任何一方签订合同,所受的约束很少而灵活性极强。这种“正式性搭配非正式性”的方式既在形式上赋予招工以合法性,又在实质上保证了招工的效率。劳务合同的“脱钩”充分利用了各类中介组织的功能,形成了各尽所能的、各司其职的“双赢”局面。

但合作也伴随着竞争,竞争体现在“劳务公司之间”与“劳务公司和劳务中介/黄牛之间”这两个层面。在第一个层面上,劳务公司会首先展开对企业招聘代理权的争夺。由于当地存在众多劳务公司,一家用工企业会与多家劳务公司合作,后者延揽和输送劳动力的能力是重要的选择标准。没有能力输送足够的劳动力就会被企业排除在合作范围之外。其次,劳务公司会为其在工人中的声望展开竞争。企业会根据一家劳务公司输送工人的多寡,为其所输送的工人分配工作岗位。劳务公司之间的竞争继而也体现在如何通过多送人在工人间树立口碑。

在第二个层面上,首先,不同层级的中介组织间会对最佳合作者展开竞争。当劳务中介/黄牛无法提供足额劳动力时,劳务公司会另寻下游代理,当劳务公司不给予足额的招聘费用时,劳务中介/黄牛也会另寻上家。

其次,不同层级的中介组织也会对业务范围与边界展开竞争。有一家资深蓝领平台试图打破中介链条,吞并一些劳务中介与黄牛的业务,直接将劳动力从市场输送到企业。但对劳动力市场组织生态的

“垂直一体化”改造成本极高,且遭到中介链下游组织的集体反抗。因此,中介组织对业务边界的竞争远不如对业务能力的竞争那般激烈。

(三)链式招聘的空间结构

链式招聘发生在特定的空间构造中,这种构造体现了中介组织的角色分工与运作特点,并在一定程度上帮助了招聘链条的稳定运转。链式招聘沿着T街展开,一个重要的原因在于该街交通便利,利于人员交接。中介组织自发地在T街周围构造了一个非典型的人力资源集市。T街右侧的“中介巷”集中了上百家劳务中介和黄牛。求职者进入中介巷,便不断有劳务中介员与之搭讪提供工作信息。若求职者同意,就成为该劳务中介的招工成果,将在此地等待下一步对接,由黄牛送至T街左侧,这里是劳工传送和交接集中所在地。每天11:00-13:00,黄牛与劳务中介把自己带来的劳动力送到各劳务公司设在此处的摊位,经各劳务公司人员进行人员登记和清点,待达到一定数量后即派车载往劳务公司进行面试。整个T街左侧挤满了等候被调度的劳工、忙于接送工人的劳务中介员、黄牛及等待接人的面包车。除此之外,T街两侧还聚集着一些流动个体摊贩,其中有不少拍照与卖笔的商贩皆同劳务公司合作,向求职者收取拍照费与文具费。

在这样的空间构造中,初到此地的求职者几乎难以发挥自己的主体性。求职者无法亲自与工厂对接或核实,只能根据当下的体验选择一家劳务中介,被动地成为被转手和传送的商品。劳务公司作为中介链条的终端也不会为工人披露更细致的工作信息,而仅仅是收取身份证、登记姓名、面试单位,将其视为收购上来的劳动力。他们最重视的不是工人的技能或个体情况,而是登记每名工人由谁送来,以便之后与劳务中介或黄牛进行报价与结算。

对中介组织来说,这也是他们工作的主要内容。但这一看似单调、缺乏技术含量的工作却利润不菲。那么,这场围绕招工展开的红火生意有着怎样的盈利模式,中介链条的利润来源又在哪里?

五、季节性生产下的“返现”与中介链条的运作逻辑

世界工厂模式下,代工企业根据国际市场的订单波动性地安排生

产,生产的季节性明显。以W地的电子厂为例,每年4-6月为生产淡季,8-10月为生产旺季,淡季招工量较少。在这种情况下,企业选择聘用劳务公司来招募工人,通过制造差异化的劳工身份来构建庞大的临时工队伍。2014年之前,由劳务公司招募进厂的一般为“派遣工”,在待遇上远低于正式工,还面临着随时被辞退的风险。但随着2014年《劳务派遣暂行规定》的正式实施,劳务派遣人员的比例被限定在总用工量的10%。^①“外包工”替代“派遣工”成为劳务公司为企业输送的最大工人群体,约占工厂用工量的七成。

需指明的是,“外包工”即指以劳务外包的形式入厂,“派遣工”是指以劳务派遣的形式入厂。两者有明显区别:从管理主体上看,外包工由劳务公司直接管理;派遣工则由企业直接管理。从合同标的及结算标准来看,劳务外包中企业与劳务公司合同标的为“事”,结算标准是“工作量”,企业按照项目进度向劳务公司发放报酬;劳务派遣中企业与劳务公司合同标的为“人”,结算标准是“劳动力”,企业周期性向劳务公司发放管理费。从法理上看,外包工适用《合同法》,企业基本不承担外包工的责任;派遣工适用《劳动合同法》,若给派遣工造成损害的,劳务公司与企业承担连带赔偿责任(刘大卫,2014;周国良,2012)。由于法律还未对“外包工”做出界定,故事实上劳动力市场中“假外包,真派遣”^②现象大量存在。

除正常薪资外,市场上还存在一种重要的资金——“返现”。它成为中介链条的主要运作逻辑,是当下维持世界工厂弹性生产的关键。下文将具体阐述“返现”的运作机制。

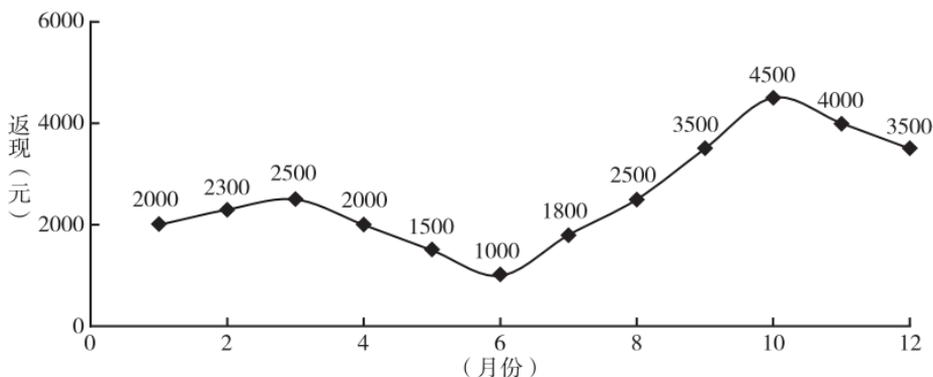
(一)“返现”:中介组织招募工人的强激励

“整体用工荒”叠加“生产波动性”导致招工日趋困难且在旺季尤为明显。如何招募临时工来满足企业弹性化的用工需求,成为劳务公司的核心任务。“返现”即是在这样的背景下应运而生,成为当下劳务公司吸引工人的普遍激励措施。

^① 《劳务派遣暂行规定》第二十八条规定:“用工单位在本规定施行前使用被派遣劳动者数量超过其用工总量10%的,应当制定调整用工方案,于本规定施行之日起2年内降至规定比例。”

^② “假外包,真派遣”即指劳务派遣转为劳务外包后,劳务外包人员、待遇、工作地点、工作内容与劳务派遣没有差异,为了掩人耳目,变更的只是劳务合同、人员归属、结算方式、管理模式等(刘大卫,2014)。

“返现”又称“返钱”，是由劳务公司出资，除正式工资之外给予劳工进厂的非正式奖励。^①“返现”特征有三：第一，“返现”高低呈季节性波动。如图2所示，“返现”六月最低，十月最高，两月相差3500元，波动十分明显。“返现”与企业季节性生产直接挂钩，是劳动力市场中“用工需求”的最强信号，“返现”高则代表用工高峰期来临。第二，“返现”因厂而异，与工厂性质息息相关。即整体待遇越好的工厂“返现”越低，反之越高。第三，发放“返现”需要工人满足一定条件。工人在厂达45个工作日，且不能出现故意旷工等违纪现象，才有资格获得“返现”，“返现”一次性发放，且仅有一次机会。



注：“返现”金额大致为每月的平均水平。资料来自劳务公司内部统计数据。

图2 “返现”的季节性波动

“返现”分发要经过“线长—工厂管理人员—劳务公司—黄牛—劳务中介”五个环节。最先由工厂中的线长核对每位工人的工作量，再将符合条件的工人名单上报至管理人员；随后，管理人员将“返现”与人员名单交付劳务公司，由劳务公司将“返现”打入黄牛账户，黄牛再打钱给劳务中介，最后由劳务中介分发给工人个体。通过设置返现，劳务公司得以在旺季吸引足够的劳工并对其工作量进行间接控制，黄牛与劳务中介也可挖掘与组织劳动力从中获取利润。由此看来，“返现”已成为中介链条运行的重要动力机制，也是形塑劳动力市场的重要力量。但“返现”不是无源之水无本之木，我们需要回答劳务公司资金从何而来，中介链条又如何合力制造出劳工体系的“灵活性”。

^① 返现没有一个制度化的正式定义，本文根据调查访谈对这一现象进行归纳和界定。

(二) 劳务公司、劳务中介与黄牛的盈利模式

1. 劳务公司的盈利模式——“返现”来源

用工企业给予劳务公司的费用包括两部分：“管理费”与“奖励”。管理费指用工企业支付给劳务公司发布信息、招人、培训、发放工资、纠纷处理这一流程的整体费用。假定在厂工人离职较少，则劳务公司收取的管理费基本固定，按照每人每月100-500元^①收取。因此管理费多少也根据工人在厂时间长短而定，工人在厂时间越长，用工企业给劳务公司延续的管理费越高。在劳务管理费之外，劳务公司还能收获奖励，指的是工厂给予其招工的额外激励，奖励多少要视劳务公司完成企业用工需求的比例而定。

值得注意的是，具体的“用工需求量”并不会固定在企业与劳务公司的合同中。合同仅会模糊地表达“根据市场需求提供劳动力，当达到需求量的某比例可有一定奖励”。^②另外，尽管企业在每年年初向劳务公司下达用工数量的需求表，但这也不会出现在合同上，只能作为参考。因为企业会在全年进行动态调整，调整依据是“生产的淡旺季”和“工人的离职率”。一旦企业调整用工需求，劳务公司也需相应地调整招工人数量，劳务公司在某种程度上充当了企业用工波动性的缓冲带。

为平衡劳务公司因企业用工波动承担的风险，企业会按劳务公司在多大程度上满足其用工需求加以奖励。也就是说，奖励不按招募的人头计算，而是按“企业用工需求”与“劳务公司招募量”的匹配程度计算。若满足总体需求，则给予整体奖励；若未达到总体需求，则按照招募量与需求量的比例计算奖励。

除去从用工企业那里赚取管理费和奖励外，劳务公司还从工人那里赚取两部分费用：“面试费”和“社保费”。面试费和中介费不同（大部分劳务公司不收中介费），主要指工人在T街等待去劳务公司面试时支付的买笔与拍照费。社保费是指劳务公司克扣工人的社保费用作为额外利润。之所以可以成功克扣原因有二：首先，对“外包工”而言，因其无转为正式工的机会，劳务公司默认不为他们缴纳社保，并让其签订“自愿不缴纳社会保险说明书”。其次，对“派遣工”而言，劳务公司

^① 该标准是现今劳务派遣的一般收费标准。但在市场上大量劳务外包中，劳务公司也收取这笔费用，即仍然按照“人”收取费用，印证了市场上的“假外包，真派遣”。

^② “用工需求量”与对应奖励在劳务外包合同中不会出现，在劳务派遣协议中也不会明确表达。

有义务为其缴纳社保,但因派遣工需经历三个月试用期,劳务公司默认试用期内不为工人缴纳社保,暗自克扣社保金直接作为利润。在用工旺季,这笔社保金又将作为“返现”的一部分派上用场。

综上,劳务公司的利润来源包括四部分:用工企业给予的管理费与奖励,工人的面试费与社保金。这也是“返现”的组成部分,其中未缴的社保金几乎占据“返现”的半壁江山。

2. 劳务中介与黄牛的盈利模式——“返现”分发

劳务中介、黄牛主要从劳务公司赚取费用,包括三部分:一是招聘代理费,即劳务中介和黄牛组织招人、送人到劳务公司的流程费用;二是人头费,即劳务公司根据劳务中介与黄牛提供的劳动力的总量发放的费用;三是奖励,即劳务公司通过观察同行所付代理费的多寡,补齐给劳务中介与黄牛的价差。奖励非常灵活,每天都可能变化。因为劳务公司之间存在竞争,因此动态调整奖励笼络住下游的黄牛和劳务中介变得十分重要。结合上文可以发现,劳务公司、劳务中介与黄牛的盈利模式相互挂钩,通过环环相扣的利益嵌套,中介组织业已成为劳动力市场的一支重要自利力量,它们不断将自身利益做大。

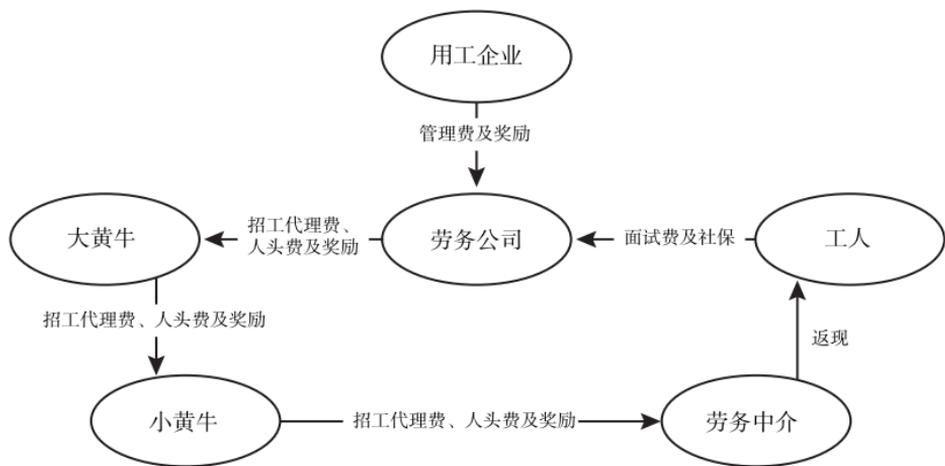


图3 “用工企业—中介链条—工人”间的资金流动

图3展现了“用工企业—中介链条—工人”三者之间的资金流动。用工企业的管理费与奖励、工人的面试费与社保金是劳务公司的主要收入来源;劳务公司的招聘代理费、人头费及奖励是大黄牛的主要收入来源;与之类似,大黄牛向小黄牛、小黄牛向劳务中介也是逐层拨付这

三块费用,但逐层拨付,抽成递减。对工人而言,“返现”的多少取决于中间环节的多寡,中间环节越多“返现”越少。

(三) 劳务公司、劳务中介与黄牛的亏损风险和调节

1. 劳务公司的亏损风险与灵活调节:“赌概率”与“调社保”

劳务公司虽有成熟的盈利模式,但在用工高峰需支付下游代理更多费用,利润空间也可能缩小,甚至面临亏损的局面。之所以会亏损,是因为虽然旺季由于劳务公司供应了更多劳动力,管理费赚取较淡季多,但此时招收一名劳动力花费的成本或逾 5000 元,大大高出管理费与奖励。但为争夺市场上的声誉与占有率,承担季节性的溢价似乎不可避免。

那么,劳务公司如何避免亏损,保证利润空间?灵活盈利是其中的关键。灵活盈利建立在“赌概率”和“调社保”两个机制上。“赌概率”是指劳务公司在季节性招工的约束下,增加淡季的利润,弥补旺季支付高额返现造成的亏空,以“扯平”费用。可以“扯平”的关键在于两点。第一,淡季招工成本较低,此时劳务公司花费 1500 元左右就能向工厂提供一名劳动力,与旺季招工费用相差近三倍;第二,假设工人在厂时间一致,虽淡季管理费不及旺季多,但淡季劳务公司收到的奖励并不一定比旺季少,原因在于奖励是依据劳务公司在多大比例上满足企业当季招工需求计算的。由此,淡季劳务公司招工费大幅低于旺季,盈利上存在管理费的差距,而管理费又明显低于招工费,所以一定程度上能够“扯平”。之所以称为“赌概率”,原因在于旺季劳动力的价格波动大,劳务公司既难以控制下游中介链的报价,也难以控制企业的报价。同时,劳务公司赚取的管理费部分取决于工人的在职时间,然而在工人频繁离职的背景下,这一条件似乎也难以控制。考虑到劳动力的采购价、销售价、溢价都有极强的不确定性,劳务公司对于能亏多少,能“扯平”多少,也没有十足的把握,只能冒风险而行。

“调社保”是指劳务公司策略性地调整为工人缴纳的社保金额,从而间接调节“返现”。“返现”的核心来源是劳务公司赚取的企业管理费、奖励与未缴的工人社保金。既然前两者都不能由劳务公司控制,那么唯一能控制的只有工人的社保金。在旺季为了拿出更高的“返现”,劳务公司除了不为外包工缴纳社保,还延长派遣工的试用期,以便尽可能少缴社保,尽量避免高额“返现”带来的损失。

2. 劳务中介与黄牛的亏损风险与灵活调节:“返现炒作”

对于下游的黄牛与劳务中介而言,也存在亏损风险,原因在于旺季劳务公司资金周转有难度,尽管事先允诺会下大额费用,但费用下发周期长。为在高峰期成功“抢人”,劳务中介、黄牛会先为工人分发一部分“返现”,以成功固定与工人的合作关系。然而劳务公司最后下发的费用远低于其事先垫付的“返现”,造成其亏损。那么,劳务中介、黄牛又是如何调节以保证足够的利润获取?“返现炒作”是其中的核心。

如果说“返现”会造成劳务公司利润空间缩水,那么对劳务中介和黄牛而言则是其扩展利润空间的源泉。对前者来说,“返现”是旺季招募劳工并降低离职率的权宜之计,对后者来说,“返现”是在工人不断离职与求职中制造出的生财之道,工人每次回到劳动力市场都会为其带来新的收入。因此,劳务中介与黄牛会鼓励工人达到就职时间的最低要求后,重新回到劳动力市场成为可被再次定价与销售的劳动力。

如此这般,一方面可以再赚一次招聘代理费,另一方面也可以制造劳动力紧缺的现象,炒高“返现”,提高抽成收入。为了更大程度地攫取利润,部分劳务中介与黄牛还会侵吞工人应得的“返现”,之后踪迹难寻。

(四)“返现”诱惑下的工人角色与行动

1. 赚取“返现”游戏

在高额“返现”诱惑下,工人也会充分发挥主体性,配合中介组织完成“返现”游戏。这些工人会主动甄别“返现”高低,培养出一套灵活赚取“返现”的机制,成为该市场上“返现”游戏的“胜利军”。

首先,他们凭借积累的经验择选出通常开出“返现”较高、口碑较好的劳务中介;为了保证“返现”能顺利拿到,工人继而要求劳务中介开具“返现”证明。若劳务中介不能如约给予“返现”,工人便会在网上宣扬其造假信息,逼迫其交出“返现”。由此,工人便通过选择信誉好的劳务中介进厂,工作满规定时间后即出厂,不断重复操作获取“返现”。工人也与劳务中介成为固定伙伴关系,劳务中介会给“老客户”分发更多的“返现”。

然而初入该市场的工人则未能如此幸运,由于这些工人不了解“返现”游戏规则背后的剧本,缺乏事先的交流与打探,往往随意进入某一劳务中介。劳务中介开出的高价“返现”往往可以成功诱惑工人,

但当工人上门讨要“返现”时即可能遭遇如下情形：一是劳务中介门店已关闭，即劳务中介老板私吞“返现”逃走；二是劳务中介仅给一小部分“返现”，虽然工人会据理力争，但多数并无结果，甚至会遭到报复。

2. “返现”无果后的维权行动

当“返现”无果后，经验丰富的工人既不会在劳务中介“闹事”，也不会选择维权，他们就此放弃。吃一堑，长一智，之后会更加谨慎选择劳务中介。之所以不会“闹事”，是因为劳务中介里通常有几位黑社会背景人员镇场，工人势单力薄难以对抗。而不会选择维权则是因为维权只是纸上谈兵，大多数只能无功而返。

一般来说，工人为争取“返现”会请求政府部门介入，流程为先书写投诉书并提供材料，监察支队五个工作日内受理，接着确认案件是否能够成立，若立案则上传系统并指派人员调查。若有调查结果会通知投诉者，不满意可再请求监察委进行行政复议。虽有完善的举报投诉流程，但材料的不正规与不齐全常会阻挡工人的维权行动，原因有二。一是“返现”并未出现在劳务公司与劳动者的合同上，即“返现”仅是口头承诺；二是劳务中介给劳动者的“返现”凭据无法律效力，来往发票明细上亦不会说明是“返现”费用。因而政府无法帮助劳动者维护权益，最终只能通过协商方式加以调解，对此工人颇为不满。

当有工人指出“返现”源于克扣的社保金时，政府也难以为其维权。对政府而言，其监管难点在于，一方面，返现最后由劳务中介或黄牛下发给工人，政府不仅无法获取返现的相关凭据，而且劳务中介、黄牛的灵活性也使其难以得到有效监管。另一方面，劳务外包下的社保缴纳仍属灰色领域，既没有明确法律规定，在现实监管中又难以区分劳务外包或派遣。劳务公司为躲避监管便与用工企业签订租赁协议，即租用工厂的场地、仪器等，劳务公司实现名义上的管理，实际管理权仍在企业。同样，劳务外包合同与实际操作情况又存在差异。

外包交社保这块监管不起来，就是在社保上弄奖励。我们一线执法的，一开始劳务派遣容易监控，但规定派遣控制10%以后，都变成外包，发票上也不用分清楚奖金啊。一锅粥，很难监管。现在变成真派遣假外包。（监察人员访谈，20180725）

如此情形之下，工人孤立无援。在向中介组织讨要说法、向政府部

门维权未果后,一些本就处境困窘的工人失去生活的希望,极端情形下甚至有工人选择轻生。

六、劳动力市场组织生态的制度环境

上文刻画了一个由中介链条主导的劳动力挖掘、交换与流动的配
置秩序,这一秩序建立在世界工厂的生产模式之上。但生产体制并不
是决定该秩序的直接力量,在改革开放 40 年中,这一体制没有发生太
大改变,但当下劳动力的配置秩序却已然变化。因此需要解释的是,维
系生产体制的环境在怎样的制度条件下构建起来,这其中又有着怎样
的行动逻辑? 本文认为,地方政府、工人与企业共同促生了有利于中
介链条运作的制度空间。各主体都在积极发挥主体性,策略性地经营各
自手中的“灵活性”,以便继续从既有的生产体制中获益。

(一) 地方政府的保护主义倾向:“执法的灵活性”

W 地政府对中介链条与“返现”运作并非不知情,但囿于执法依据
不足与监管难度,使其默认当今劳动力市场生态,“返现”也得以延续。
在这背后,政府主要基于两方面考量。

一方面,政府担心取消“返现”会损害制造业在当地的经济表现,
也会给招商引资带来困难。“返现”成型多年,该地工人已熟知该运行
规则,外地工人也慕“返现”而来。在“返现”的诱惑下,大量工人被输
送进厂,用工企业得以长期顺利运转。用工企业的良好表现能够为地
方政府带来较大税收,^①吸引外资,从而提升经济效益。同时,下属中
介组织也可从用工企业那里分得利润,能够促进当地人力资源行业的
兴盛。一旦取消“返现”,工厂无法招收足够的劳动力,将导致用工企
业停运,缺工效应也会蔓延至下游的中介组织,造成整个行业的萎靡。
因此,当地政府会顺水推舟而不会对此严格监管,并担心严格监管“返
现”会致使工人流失、企业搬迁。

政府不能承担企业损失,毕竟企业税收是很重要的一块,这是

^① 据统计年鉴显示,2017 年 W 市规模以上的工业企业所交增值税达 335 亿元。

一个全国性难题。往年劳务公司在工人社保里拿出一部分,规定上也没有明确说怎么处罚。(政府人员访谈,20180725)

另一方面,当地政府认为劳动力市场治理不仅仅是处罚违法中介这么简单,其背后是对社会稳定的无限责任。原因在于企业为工人提供了大量职位,提升了就业率,降低了工人在社会上流动带来的不确定性风险。并且,部分中介组织的从业人员具有黑社会背景,之前便从事违法活动,而后转行做中介生意成为“良民”;若该行业利润大幅削减,极有可能促使他们回归本职,又增添了诸多不稳定的社会因素。同时,在某些情况下,劳务公司确实充当了集招工和管理为一体的劳工控制体系,在化解劳工群体性事件中起到一定作用。因此,当地政府发展出一套灵活执法的策略,以合作的态度约束而非处罚劳务公司,将“返现”控制在一定范围。通过灵活执法,地方政府为“返现”构造了一个弹性的规则空间,而法理的空白又充分庇护了这种弹性空间的存在。

(二)用工企业的风险外化:“雇佣的灵活性”

W市的制造企业主要为代工厂,依靠国外订单,以加工费用为主要盈利来源。这种生产模式面临三重风险。第一,订单的季节波动要求短时间召集大量工人进行高强度、高精度作业,但结构性的用工短缺与用工需求的骤然增长导致工源不足,直招渠道无法满足用工需求。人力资源部门无法承担起每日数以千计的招工任务,更无法承担招工不足导致订单违约而产生的损失。

第二,将招工任务外包的同时,用工企业也同时转移了解雇工人导致的劳资纠纷风险。出于对淡旺季收益的衡量,企业试图打造一条灵活雇佣的链条,通过“淡季解雇—旺季多雇”的模式对应季节性的招工需求,以弹性的用工模式实现最大化收益,而外包工的使用则能最小化企业解雇工人的风险。

第三,用工企业借劳务外包将工人权益处理也部分转嫁给劳务公司。一方面,当工人健康权益遭受侵害时需由劳务公司承担责任,诸如发生工伤则需劳务公司担负大部分职责;另一方面,当工人就薪资与“返现”等问题产生争议时,企业即将责任外推,指出资金都已通过劳务公司流转完毕,企业不负责解决。

由此,企业在直接控制的体系之外,借助劳务公司构建了一个企业

外间接管理劳工的体系,成功外化用工风险。尤其在“假外包,真派遣”的运作下,用工企业既能直接控制与剥削工人,又可有效逃避监管。需要强调的是,用工企业的风险外化是催生“返现”的直接动因,从而也影响了劳动力市场组织生态的形构。

(三)工人群体的高度原子化:“流动的灵活性”

工人群体本身也是形塑劳动力市场组织生态的重要力量。

首先,工人群体向上流动的渠道狭窄,城市融入困难。工人普遍对自己的职业前景感到悲观,没有长期的职业规划也缺乏晋升渠道。跳槽对于他们而言是自己唯一可以支配的灵活性,利用这种灵活性赚钱似乎顺理成章。对农村家庭而言,新生代农民工多是拆分型农民工生产体制的产物,留守经历带来了务农经历的缺失、亲子关系的疏离和家庭责任感的淡漠(汪建华、黄斌欢,2014)。农村已经成为回不去也不想再回去的远方,他们宁愿长期在城市中追求形式上的生活。

其次,困窘的身份、焦躁的内心与失落的想象使得消费主义在新生代农民工中盛行。大部分工人表示,跳槽赚“返现”是为了短期消费,与未来规划毫无关系。在这种情况下,短期“返现”的诱惑远远超过社保带来的长期保障,所以一些工人明知劳务公司并不为自己缴纳社保也愿意与之配合,自愿签订声明以换取“返现”。但靠“返现”消费带来的愉悦感又很快被前途的迷茫和生活的空虚所取代。

最后,工人之间缺乏团结,面对中介组织的剥削无法形成集体行动能力,对不断发生的利益侵害多抱着冷漠的态度。在中介组织面前,他们是个体而非群体,只能听从支配。为追求“返现”而频繁跳槽也使工人之间难以发展出阶级团结,甚至难以发展出友谊。

缺乏社会连结的个体工人是中介组织的利润来源,他们虚幻的发财梦、孤单的身影和漂泊的步履成了劳动力市场组织生态的底色。

综上,政府的地方保护主义倾向使其不愿从根本上治理中介组织的运作与违规用工,而是利用“执法的灵活性”默许“返现”存在;企业的用工风险外化使其依赖中介组织来供应与管理劳工,愿为这种依赖支付更高成本,以换取暂时的“雇佣的灵活性”;工人群体团结的匮乏使其无法对中介组织运作中的权益侵害做出反抗,只能以个体形式频繁跳槽,利用“流动的灵活性”来获取短期经济利益。这种“灵活性”的经营配合了该体制的短期目标,却为其长期发展埋下了隐患。

七、总结与讨论

本研究所刻画的劳动力市场组织生态包括两个层面。一是“链式招聘”。由于订单经济下生产体制对于用工灵活性与数量存在双重要求,企业将普工招聘业务外包给劳务公司并由其组织、筛选和输送劳动力。但生产的季节性与劳动力供给不足的事实导致劳务公司需要与下级招聘代理合作招工。劳务中介、黄牛等不同资质、不同规模的中介组织遂形成层层外包的中介链条,“返现”是该链条得以维系和运转的核心。一方面,通过操纵“返现”,中介组织得以在用工荒情况下相互配合,组织庞大的“外包工”群体以支撑工厂的季节性生产。另一方面,“返现”也成为中介组织盈利模式与利益调节的基础。围绕“返现”动员与分配展开的中介业务运作掩盖了劳工实际利益层层受损的客观事实,在一定程度上推高了企业用工成本与工人流动率。二是“制度环境”。尽管当下劳动力市场的组织形态会损害企业与工人的长期利益,但实际上中介链条却在不断发展壮大,政府、企业与工人共同构造了有利于其发展的制度环境。

本文的贡献体现在以下四点。首先,本文揭示了“结构性的用工荒”与“持续运作的世界工厂”之间的张力是如何得以缓解的。中介组织是其中的关键。通过“链式招聘”与“返现机制”,中介组织成功动员并组织着劳动力的高流动性,为世界工厂持续运转打造了庞大的劳动力蓄水池。然而这种流动性的维系却是以牺牲工人长期福祉为代价的。“返现”看似是工人市场议价能力提升的表现,实际上则是对工人自身合法权益的侵害。本就弱勢的劳工在中介层层抽成下不断丧失长期保障,也在中介链条的裹挟下错失了提升自身技能水平的机会,从而进一步丧失市场议价能力,沦为弹性用工体系中的廉价工具。

其次,本文指出市场与社会之间存在复杂的关系。一方面,“用工荒”可能是社会反向保护的一种表现,工人可通过流动这种“用脚投票”的方式抗拒“劳动力的商品化”;另一方面,市场以灵活的适应性打造了一套新的定价体系,利用中介链条推动“劳动力的再商品化”。“嵌入”与“脱嵌”在持续互动中。更值得关注的是促成这种互动关系的各类条件,即劳动力市场所嵌入的文化、历史与制度框架。在本文中,地方政府、用工企业、工人都是承载与编织这一框架的主体,三方对

“灵活性”的经营配合了弹性生产体系的短期目标,却放大了其系统性风险,为危机埋下隐患。

再次,本文表明了劳动力市场的组织生态和控制机制的重要性。马克思(1975)认为,资本获取利润的秘密存在于对劳动生产而非劳动力购买的控制中,资本家购买的只是工人的劳动力而非劳动。沿着这一传统,大量研究围绕生产政治展开。但有关劳动过程的讨论集中在生产单位内部,而未关注劳动力本身如何走进工厂、成为可被利用和剥削的主体。随着20世纪70年代分散性生产体系的建立,控制方式从科层式的直接控制转向网络式的代理控制。而代理控制的一个重点就是充分利用劳动力市场的特点,构建多样的雇佣关系,以满足资本弹性积累的要求。为实现代理式控制,中介组织是不可或缺的角色。因而必须关注劳动力市场的中介组织,探讨该角色的行为与策略如何形塑劳动力市场,在其背后又有怎样的经济与社会基础。

最后,本文对劳动力市场的法律治理具有一定现实意义。该市场庞大的盈利空间源于劳务外包体系,但“假外包,真派遣”广泛存在,故其实质仍是法律所限定的“劳务派遣”。本文提供了“假外包,真派遣”具体样态的现实素材,希望能够引起法律法规制定者和执行者的思考与行动。

参考文献:

- 波兰尼,卡尔,2006,《大转型:我们时代的政治与经济起源》,冯钢、刘阳译,杭州:浙江人民出版社。
- 蔡昉,2010,《人口转变、人口红利与刘易斯转折点》,《经济研究》第4期。
- 蔡昉、王美艳,2005,《“民工荒”现象的经济学分析——珠江三角洲调查研究》,《广东社会科学》第2期。
- 黄岩,2012,《工厂外的赶工游戏——以珠三角地区的赶货生产为例》,《社会学研究》第4期。
- 刘大卫,2014,《“假外包、真派遣”的成因、运行模式及其规制策略》,《兰州学刊》第2期。
- 刘东旭,2016,《流动社会的秩序:珠三角彝人的组织与群体行为研究》,北京:中央民族大学出版社。
- 刘林平、崔凤国,2012,《转型社会的劳资关系:特征与走向》,《中山大学学报(社会科学版)》第3期。
- 刘林平、万向东、张永宏,2006,《制度短缺与劳工短缺——“民工荒”问题研究》,《中国工业经济》第8期。
- 马克思,1975,《资本论》第一卷,北京:人民出版社。
- 孟捷、李怡乐,2013,《改革以来劳动力商品化和雇佣关系的发展——波兰尼和马克思的视

- 角》,《开放时代》第5期。
- 沈原,2006,《社会转型与工人阶级的再形成》,《社会学研究》第2期。
- 王春光,2001,《新生代农村流动人口的社会认同与城乡融合的关系》,《社会学研究》第3期。
- 汪建华、黄斌欢,2014,《留守经历与新工人的工作流动——农民工生产体制如何使自身面临困境》,《社会》第5期。
- 吴要武、蔡昉,2006,《中国城镇非正规就业:规模与特征》,《中国劳动经济学》第2期。
- 吴正高、张柏忠,2008,《劳务派遣用工问题探讨》,《中国高新技术企业》第8期。
- 项飏,2012,《全球“猎身”:世界信息产业和印度的技术劳工》,王迪译,北京:北京大学出版社。
- 谢德成,2013,《我国劳务派遣法律定位的再思考》,《当代法学》第1期。
- 谢富胜,2007,《资本主义的劳动过程:从福特主义向后福特主义转变》,《中国人民大学学报》第2期。
- 谢国雄,1989,《外包制度:比较历史的回顾》,《台湾社会研究季刊》第2卷第1期,春季号。
- 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》,《社会学研究》第3期。
- 周国良,2012,《论劳务派遣难以转成业务外包》,《中国劳动》第11期。
- Autor, David H. 2007, “Studies of Labor Market Intermediation: Introduction.” Paper Presented at the NBER Conference on Labor Market Intermediation in May of 2007.
- 2009, *Studies of Labor Market Intermediation*. Chicago: University of Chicago Press.
- Burawoy, Michael 1979, *Manufacturing Consent*. Chicago: University of Chicago Press.
- Granovetter, M. 1973, “The Strength of Weak Ties.” *American Journal of Sociology* 78(6).
- 1974, *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- International Labor Organization 2002, *Decent Work and the Informal Economy*. International Labor Conference 90th Session, Report VI, ILO: Geneva.
- Lee, Ching Kwan 1995, “Engendering the Worlds of Labor: Women Workers, Labor Markets, and Production Politics in the South China Economic Miracle.” *American Sociological Review* 60(3).
- López-Sanders, Laura 2014, “Embedded and External Brokers: The Distinct Roles of Intermediaries in Workplace Inequality.” *American Behavioral Scientist* 58(2).
- Pun, Ngai & Anita Koo 2015, “A ‘World-Class’ (Labor) Camp/us: Foxconn and China’s New Generation of Labor Migrants.” *Positions: Asia Critique* 23(3).
- Roediger, D. R. 1991, *The Wages of Whiteness: Race and the Making of the American Working Class*. New York: Verso.
- Stovel, K. & L. Shaw 2012, “Brokerage.” *Annual Review of Sociology* 38.

作者单位:厦门大学社会与人类学院(刘子曦)
厦门大学公共事务学院(朱江华峰)
责任编辑:张志敏