

嵌入的多样性*

——中国与日、新、韩三国跨国劳务合作网络比较

黎熙元 刘兴花

提要:本文比较中日、中新、中韩三个劳务合作网络对跨国劳工雇佣的复杂作用。研究发现,在信息不充分的困境下,境外企业雇主和境内外劳务公司组成的企业网与劳务中介人和出国务工者组成的个人网连为一体,建构出多层信息传递与互相担保关系,国家、雇主、劳务中介和出国劳工多方行动者的复杂要求由此得以实现。跨国劳务合作网络比较分析指出了嵌入的多样性和复合性,也凸显出劳工全球流动的“社会组织型”运作。

关键词:嵌入性 社会网络 跨国雇佣关系 中外劳务合作

劳工跨国流动是全球化中的显著现象。但是,全球化的深化却推进了一种特别的区域化——区域内低技术劳工的跨国流动。东亚地区中的日本、韩国和东南亚地区中的新加坡是先行工业化国家,二十世纪八九十年代开始出现低技术劳工短缺,三国与邻近国家协议通过短期合约方式输入劳工,中国是其中一个重要的劳工来源国。这种短期合约劳工输入被一些学者称为国际劳务合作的“三赢”策略:输入国通过外籍廉价劳动力推动了经济的持续发展,输出国获得外汇收入,而劳工也获得了比本国收入更高的工作机会。中外劳务合作影响巨大,截至2021年11月,中国累计派到国外的各类劳务人员达1059.8万人。^①如此规模的劳工跨国流动理应引起学界的重视和研究。然而,除政策条文之外,关于中外劳务合作的公开资料并不多,看不清劳工出境工作及回国的动员、组织、支持与管理全过程。本研究基于对出国务工者往返路径的民族志考察,发现劳

* 本研究受国家社会科学基金重大项目(20ZDA095)和国家社会科学基金青年项目(21CSH081)资助。感谢匿名审稿专家提出的宝贵意见。文责自负。读者如有问题请联系通讯作者刘兴花(liuxinghua@hust.edu.cn)。

① 由商务部对外投资和经济合作司网站公布的中国历年对外劳务合作业务统计数据汇总而来(<http://hzs.mofcom.gov.cn/article/date/202112/20211203231663.shtml>)。

工跨国工作的组织过程依托于由中国劳工、劳务中介人、跨国劳务经纪公司、国外企业雇主组成的庞大网络。由此带出以下研究问题:这些网络通过怎样的运作使得跨国劳务合作规模越来越大?不同国家间的网络有什么异同?对企业雇主和跨国劳工有什么影响?

跨国雇佣关系的建立涉及两个关键的元素:招募与应聘。对于一国之内的劳动市场,劳动经济学和经济社会学的研究都假定招募与应聘是连续反应的过程,但在跨国雇佣中两者却是分离的,这种分离使参与各方都陷入了信息不充分的困境。跨国雇佣还与各国的劳动力市场管理、移民管理等问题密切关联,不同国家基于本国政治经济文化特点对跨国雇佣做出了不同规制,影响着雇佣企业网络结构,进而影响雇主与劳工的责任与收益。比较不同国家的跨国雇佣网络,才能看清不同作用过程与效果。本文以中日、中新、中韩三个跨国雇佣网络为个案,比较分析社会网络对跨国雇佣关系中企业雇主和劳工个人的复杂作用。这些社会网络提供了不同于一国之内劳动力市场结构和人力资源管理的特别例证,从中可以洞悉中外劳务合作过程所涉及的经济利益各不相同的行动者如何基于理性选择来建立跨国雇佣关系,使跨国劳务合作管理得以有效实现。

一、跨国雇佣与经济行动的嵌入性

研究跨国雇佣网络首先需要讨论工作匹配搜寻过程的嵌入性,这也是新经济社会学理论讨论的起点论题。格兰诺维特对于找工作的经典研究发现,人们找工作时偏好听取相识的人传递的工作信息(格兰诺维特,2008:9)。企业雇主的招募信息传递给工作搜寻者可能通过弱关系(Granovetter,1983),也可能通过强关系(Bian,1997),工作招募和工作搜寻两种经济行动都嵌入于社会网络之中。很多学者运用各种质性资料或数据来验证这个论断,发现不同性质和强度的网络连带和不同类型的工作匹配有多种组合(Franzen & Hangartner,2006)。与一国之内的劳动力市场不同,在跨国雇佣当中企业雇主和工作搜寻者处于分离状态,在达至工作匹配的信息双向流动路径中存在很多“结构洞”,必须有许多“中介人”来桥接信息(Burt,1997)。

研究跨国雇佣网络也需要讨论国家政策的影响。经济社会学认为经济行动深受国家制度的影响,国家的规制会塑造和改变企业的决策和行为(道宾,2008:17)。和一国之内的劳动力市场的运作不同,跨国雇佣涉及国家对本国劳动力市

场的管理,包括人力资源总量与本地产业发展的平衡、本地劳工和外籍劳工的平衡等(Amir,2002);还涉及国家的移民管理,包括外国长期劳工的身份转变,外劳与移民对国家族裔构成的影响等(Ellermann,2013)。因此,国家在外劳输入问题上一直都扮演着重要角色。国家对引进外劳的规定不同,企业招工的组织方式也有所不同。学者研究指出,国家移民政策有效主导着移工来源和雇主招募方法(Cangiano & Walsh,2014)。比较不同国家的资料可知,工作匹配问题实际上应该考虑网络和制度的“双重嵌入”(McDonald et al.,2012)。

二战以后,多个西欧国家由于缺乏劳工,均采用了“客工”制度,通过国家之间的协议从人口较多的国家整批输入劳工,引发了很多匹配问题和移民问题(Basok,2000)。与“客工”制度不同,当前亚洲工业化国家的外国低技术劳工输入方式采用短期合约劳工制度,其特征是由国家对引进方法做出规制,企业自行组织外国劳工引进(Seol & Skrentny,2009),解决匹配问题。这种路径明确的跨国劳工迁移方式在移民研究中被称为“点对点”全球化,学界认为主要有两种方式:费格森(James Ferguson)的研究指出,跨国公司在非洲安哥拉的投资布局故意和本地社会保持一定距离,这种“点对点”全球化是“薄社会式”全球化(Ferguson,2006:14);项飏则以其东亚劳工“移植”研究提出“厚社会式”全球化(Xiang,2012),即移出国和移入国的劳务中介嵌入于社会,形成“社会政府化”,使国家对移民的控制力不会因全球化而减弱。劳务中介机构或经纪人(broker)在跨国劳工迁移所涉及的国家监管和社会推动两方面都担当了重要角色,既能做“仙女”也能做“恶巫”。劳务中介可以充当信息桥,相当于跨国劳工的“替代性社会资本”(Williams & Huges,2019);也可以充当翻译者,在不同国家、不同领域的多套法规之间运作,选择性地利用法规来控制跨国劳工(Wee et al.,2020)。

企业跨国雇佣和劳工跨国工作是互相关联的经济行动。鲍威尔(Walter W. Powell)基于社会学和经济学的文献分析指出,经济交易可以在个体之间偶尔发生,也可以在网络中持续发生。对于前者,交易主体和交易关系是变化的;对于后者,交易双方以及相关多方需要保持稳定的社会关系(Powell,1990:295-336)。乌兹(Brian Uzzi)的多项研究证明,不同行业的企业都嵌入了社会网络。但是,企业间结成的社会网络却可能有不同的技术能力。企业网络形成并非为了单个企业的效用最大化,而是为了生成某种整体的技术能力,这种技术能力被视为相关企业共同生存并长期营利的重要条件(Uzzi,1996)。格兰诺维特进一步指出,理论关注点应该是行动者在解决经济问题时“如何利用其社会网络来组合解决方案”(格兰诺维特,2019:326),以及这些解决方案又如何反过来影响

行为。本文对跨国雇佣网络的分析遵循格兰诺维特的理论思路。

本文分析所用的实证资料来自对中国出国务工者的田野调查,获得方法是深度访谈和民族志考察。研究者首先通过对山东省北县^①出国务工者和完成劳动合同返国者的深度访谈重组出国务工的一般过程,再追踪应聘过程,跟随应聘者的踪迹接触和访谈劳务中介人、县市劳务中介机构、位于北京的培训和派遣机构以及接收国的劳务中介机构,从中整理出不同接收国与中国之间的跨国雇佣社会网络。全部受访个案包括 37 位出国务工者、6 位中介人以及 7 个国内外中介机构。在 37 名出国务工者中,男性 16 人,女性 21 人,赴日、新、韩务工者分别为 20 人、10 人、7 人。其年龄大多在 18-35 周岁;33 人为初中学历,4 人为高中及以上学历;多从事次级劳动力市场工作。

本文中所有社会网络图都是通过追踪出国务工者亲身经历的路径重新构建出来的,而不是简单照搬政策文本的陈述。这种民族志方法使研究者无须对相关机构组织进行大量访谈就能够把握网络的基本结构特征,当然,其缺陷是可能会遗漏一些细节。本文参照对比了相关中外文献所提及的跨国劳工迁移审批过程和相关网络细节,以尽量弥补这个缺陷。由于北县人出国务工的去向是日本最多、新加坡次之、韩国最少,与全国层面的总体情况相一致,^②因此本文亦以中日劳务合作网络为分析重点,以中新、中韩劳务合作网络与之相比较。

二、中国与日、新、韩三国的劳务合作政策与企业运作网络

自 20 世纪 90 年代以后,中国把对外劳务合作纳入国际经济合作范畴,先后由外经贸部和商务部统筹。中国对外劳务合作早期的主要业务是对外承包工程,承包工程的部门或者企业需要在国内招募工人。随着出国劳工需求量越来越大,商务部授权各地级以上城市商务局审批从事劳工招募的对外劳务合作机构,由此逐渐形成了劳务中介企业网络。依托这个企业网络,中国与其他国家开展非工程承包类劳务合作,包括与日、新、韩等东亚、东南亚工业国家开展短期合

^① 按照惯例,文中地名均采用化名。

^② 截至 2018 年底,中国在日本的各类劳务人员共计 141494 人,其规模在所有在外劳务人员中位居第一。在新加坡的各类劳务人员共计 97079 人,位居第二(中国澳门作为特别行政区未列入,否则新加坡为第三)。而在韩国的劳务人员较少,仅有数千人(数据参见前瞻产业研究院,2019;商务部国际贸易经济合作研究院等,2020)。

约劳工的劳务合作。中国的劳务派遣程序依据与各国签订的协议来执行,但依托的各地区劳工招募网络则是相同的。

日、新、韩三国成为工业化国家的时间不同,但都严格限制移民,对外国人申请永久居留或归化设定了较高的门槛(蓝佩嘉,2011:50)。20世纪末,三国都出现了不同程度的劳工短缺,先后采取了从亚洲其他人口资源丰富的国家引进短期劳工的方法。三国的外劳需求均以低技术劳工需求最大(Spencer,1992)。为保护本地人就业,三国的外国劳工准入制度以“宁缺毋滥”为原则,输入总量会以配额的形式分配到各来源国。输入的劳工采用限时合约的聘用方式,通常为3年,最短为1年,最长不超过5年(Seol & Skrentny,2009)。中国有丰富的低技术劳工资源,而且国家支持把出国劳务工作作为贫困地区劳工脱贫的方式之一,因而中国对这些国家的劳务输出以低技术劳工为主。

(一) 跨国雇佣企业网络

日本政府在过去外国技术劳工输入的“研修生”制度基础上,从1993年起才允许中小企业增设“技能实习生”类别,外来劳工不必具备技术资格和工作经验,按雇佣合同领取工薪。截至2018年底,“研修/技能实习制度”允许引进外劳的工种包括农业、建筑、服装、食品加工业等80个工种、142个作业种类(中国对外承包工程商会,2018a)。直至2016年之前,中国一直是日本技能实习生第一大来源国,2016年才被越南超越(商务部国际贸易经济合作研究院等,2020)。日本国际人才协力机构JITCO^①是中日劳务合作最重要的中介(宋德玲、李盛基,2012),它与中国对外承包工程商会合办的国内分支机构中日研修生协力机构SJTCOC是连接中国技能实习生和日本企业的重要通道(中国对外承包工程商会,2018b;中国对外承包商会驻日本代表事务所,2005)。在日本技能实习制度中,团体监理型为中小企业接收技能实习生的主要方式,占总接收人数的95%以上。它由一级接收单位(监督管理团体)和二级接收单位(技能实习企业)组成。^②一级接收机构需具备日本官方认可的资质,包括工商会议所、商工会、中小企业团体、非营利组织、农业协同组合等。企业雇主要向自己加入的行会、协

① JITCO原名“国际研修协力机构”(Japan International Training Cooperation Organization),现更名为“国际人才协力机构”(Japan International Trained & Skilled Worker Cooperation Organization)(<https://www.jitco.or.jp/cn/jitco/index.html>),2021年5月10日访问。

② 参见JITCO公益财团法人国际人才协力机构,《何谓外国人技能实习制度》(<https://www.jitco.or.jp/cn/regulation/index.html>),2021年5月10日访问。

同组合或劳务公司发出劳工需求信息,行业组织汇总会员需求信息并通过 JITCO 传递到 SJTCOC, SJTCOC 再把需求信息向中方成员企业公布(中国对外承包工程商会,2019)。成员企业在确定出国人选后,把名单及相关资料传给 JITCO,由 JITCO 向法务省申请名单中各人的“在留实习资格”。整个流程中雇主、劳务公司、劳工各相关主体都要签合同,才能建立雇佣关系。由此可见,以“技能实习生”为名的跨国雇佣关系形成需要经历一个长链运作,在长链的两端,中国和日本都有由许多企业组成的协作网络(见图1)。

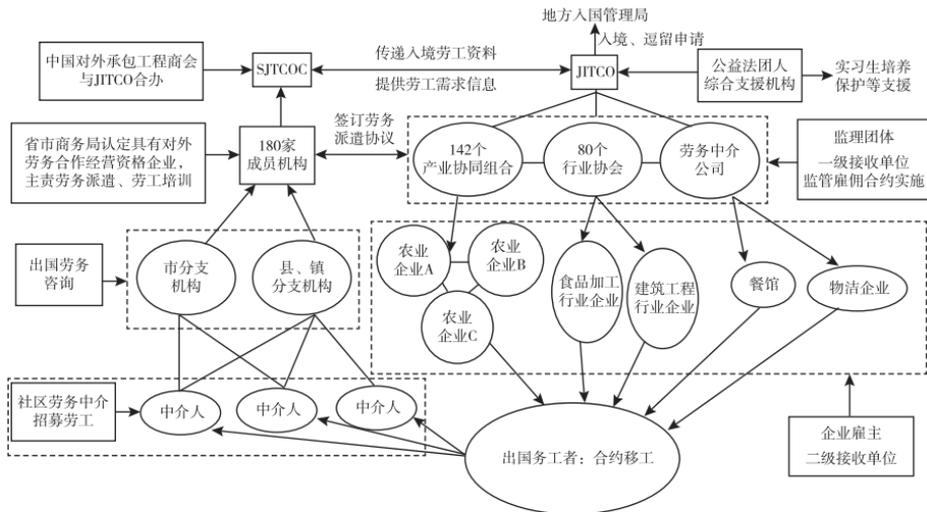


图1 中日劳务合作下的雇佣企业网络

新加坡的国家对外劳务合作规制与日本的相似之处在于严格规范劳工输入数量、种类及其输入后的管理,其区别在于对能够输入外劳的企业和从事输入业务的劳务公司的资格不作严格限制。雇主只要证明他们需要外国劳工,且雇佣的外国劳工不超过政府规定的公司外籍劳工与本地工人的比例,外国劳工的国籍符合政府的规定,即可提出外籍劳工雇用申请。新加坡国内的劳务公司都可以从事国外劳工输入事务(刘兴花、王勇,2018)。^①但如果输入中国劳工,则只能与中国驻新大使馆列出的中国政府认可的劳务公司合作(项飏,2011);而中国商务部则规定只有市级以上商务局审批的劳务公司才能经营中新劳务合作项目(中国商务部,2013)。这样,新加坡的劳务公司与中国的劳务公司就形成直

^① Ministry of Manpower, 2021, “Employment Agencies Directory.” (<https://service2.mom.gov.sg/eadirectory/>)

对接关系,中新劳务合作的企业网络比中日的网络层级少,中间没有非政府组织(见图2)。^①

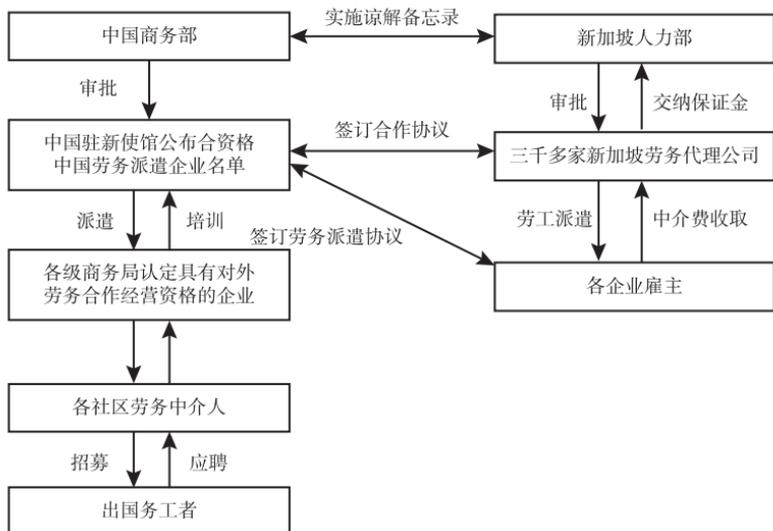


图2 中新劳务合作下的雇佣企业网络

相对于中日、中新来说,中韩之间的劳务合作进展缓慢、规模小。韩国20世纪80年代开始效仿日本的“研修生”政策输入外劳。1993年开始规模引进外劳。2007年中韩两国签订的《中韩劳动力派遣与谅解备忘录》指定韩方执行机构为韩国产业人力工团,中方执行机构为商务部国际经济合作事务局。^②2008年7月,商务部国际经济合作事务局对外公布了《中韩雇佣许可制劳务合作流程》,指定山东省潍坊市、河南省新县、黑龙江省和吉林省四家地方公共机构负责协助事务局进行赴韩劳务人员的行前教育等工作。中韩劳务合作以中国商务部和韩国产业人力工团为唯一桥梁,按制度规定,中韩两边都不能有劳务中介。^③

从上述三个中国与日、新、韩的跨国劳务合作网络可以发现,对外劳务合作实际上是在复杂社会网络当中运行的。这种网络的结构特点是跨国连接雇主、中介机构与组织、劳务公司和出国务工者,在派遣国和接收国两边都有密度不同

① 这个简图把相关企业网络水平关系简化了,只留下了垂直关系。更多细节可参看图1。

② 2013年11月,该机构改为商务部投资促进事务局(中国对外承包工程商会,2018c)。

③ 制度上虽然这样规定,但在实际运作中,两国的指定执行机构之下都连接着中介机构或者中介人,以协助招募者或者应聘者传递信息(参见崔爱茹,2013)。

的子群,而跨国连接的“桥”则因不同国家的规制不同而呈现差异。

(二) 企业网络的效用

一般来说,一国之内的劳动力市场能够在“看不见的手”调节下自动运作。与之相比,跨国雇佣至少有两个重要区别:一是存在国家对移民的控制问题,背后涉及人口变化和本地、外籍劳工的就业竞争;二是跨国信息成本很高,劳雇双方在真正进入生产之前几乎不可能知道有关劳工的技能与适应力、雇主的生产状况和劳动安排等情况。这两个因素使得在建立跨国雇佣关系时双方都难免会陷入信息不充分的困境,工作匹配很难实现。为了摆脱这个困境,中外劳务合作企业在各国的规制下,遵循逐利和风险控制的市场运作原则构建出复杂的企业网络,发挥着相似的效用能力。

1. 分担聘用成本

日、新、韩三国需要输入低技术外劳的基本原因是中小企业的盈利能力较弱,劳动繁重,雇主不能或不愿付出高工资聘请本地人工作,期望以低工资聘用外劳。但聘用外劳会产生至少两种额外成本,一是跨国搜寻的时间成本,二是中介服务成本。这样,单个雇主就不可能控制总人力成本水平。对中小企业雇主来说,比较节省的方法是通过同行企业联合来分担成本。同时,对于国家来说,单个中小企业变化多,可能因为各种原因产生合约劳工管理问题,而同行企业联合则能够化解这些问题。日、韩两国都明确了行业协会、行业协作组织在提出需求、确立聘用、跟进管理等过程中的重要角色。由劳务公司进行跨国劳动力搜寻是符合成本节省原则的现代产业分工形式。若多个劳务公司跨国结网,劳动需求与供给的信息流动范围就会加倍扩大。中日、中新的劳务合作就利用了这种方式。

日本在上世纪50年代就是这样,国家出政策,通过企业协作组合来实施……中小企业很难自己跑到中国找劳工嘛,花钱,又不懂,所以通过组合找我们。我们对劳工有跟踪管理的,出了问题帮忙解决,所以企业很信任的。(机构访谈5:JITCO工作人员及翻译)

在中国,为了把职位需求信息传递到乡村并把劳动力动员出来,劳务公司需要在省、市、县、镇各级行政区设立分支机构,或者在各级行政区与各种劳务中介人建立稳定联系。各省市从事对外劳务合作的众多公司结成大型网络,联合处

理不同国家的劳工需求,同时也合作处理应聘者信息,把工种不合适或未能按计划出国的应聘者转介到其他劳务公司。为了使来自农村的劳工容易适应国外的工作与生活,劳务公司在派出这些劳工前需要对之进行教育、训练和考试,还要指引他们完成体检、组织文件材料、申报签证等事项。如果劳务公司之间、公司与中介人、劳工个人之间具有超出劳务交易之外的信任,这些复杂而细致的工作会更快完成。

一个(国内)公司接单以后,通过自己的渠道关系和下边的(劳务)派遣公司联系,然后(日方)挑100个人,(国内公司)提供300个或者200个人,比例是3:1或者2:1或者1.5:1。面试(流程)完了以后,根据当地(日方企业要求)分派到各个会社。(机构访谈1:劳务公司负责人)

就是在咱们这里考核了再过去啊,一般在杭州、北京、济南都有培训基地和考场,就说我(劳工)申请了以后,先去培训20天。培训完以后,直接就是雇主或者新加坡那边来人,出题目给你现考,然后如果这些人合格了,就递交材料、(办)护照,然后10天8天的办手续就走了。(机构访谈2:劳务中介)

在本研究的田野地点北县,政府劳动局为推动对外劳务合作建立了“北县外派劳务服务中心”。2018年12月,9家有省内资质的对外劳务服务公司进驻中心。同时县镇里还有一些没有进驻服务中心的公司办事处,有些是来自北京的大型机构,有些是来自本省或其他省市的机构。除这些办事处之外,还有许多劳务中介人。据北县商务局介绍,全县外派劳务中介在高峰时有约300家,其中有资质的对外劳务服务公司分支机构只有1家,有劳务咨询资质^①的97家,无资质的200多家。劳务公司可以直接招募劳工,但大多是通过乡村中介人介绍。乡村中介人是国内最末端的跨国务工宣传者,他们并无专属机构,通常与多家劳务企业联系,在推荐的应聘者成功签约后收取佣金。他们组成的企业网络使对外劳务合作业务能够深入城镇、乡村,具有相对强大的基层动员能力。

镇上这几十个服务点都是属于个人行为,就是你个人开的中介,以提供

^① 劳务外派资质与咨询资质不同,前者可以实行劳务外派,后者只能提供劳务咨询,不能外派。

信息为名,进行劳务公司的对接。只要是有对外经营资格的公司,我们就和他们对接,一般会 and 两三个公司对接。他们以委托的方式与我们合作。但是很多时候不管业务员不业务员的,只要能招到人,给钱就干。我们是直接与公司对接,而有时是你转给我,我又转给他,他又转给公司,是通过转介绍来套取盈利,收取介绍费。一般情况下是没有直接的,都是倒手好几道啊。(机构访谈3:劳务中介)

由输入国的接收机构、行业组织和输出国的劳务公司、有咨询资质的劳务中介、乡村中介人构成的庞大企业网络能够保证信息多渠道流动和聚集,即使个别企业退出也不会影响整体运作,聘用外劳的附加成本也由网络的各个部分来分担,从而保障低成本劳动力的持续供给。然而劳工个人需要承担的出国费用却有可能由于中介环节多而增加。

2. 快速实现工作人员与岗位匹配

在劳动经济学中,匹配指工作人员的能力与工作岗位要求的吻合度,是企业人力资本效率的关键因素。在劳动力市场运作中,匹配通常出现在技术能力要求特殊或人力素质要求特殊的工作岗位上,例如设计师和中高级管理员(Stigler, 1962)。当匹配问题出现时,为节省成本、提高准确率,雇主或雇员都倾向于采用社会关系而不是公开市场作为搜寻路径(格兰诺维特, 2008: 13 - 16)。然而,在低技术劳工的跨国雇佣中,匹配也是一个关键问题。

以中方劳务公司作为派遣机构与出国务工者签订的“赴日技能实习服务合同书”为例,合同书中虽然列明了劳务公司有责任向应聘者“翔实介绍监理团体和实习实施机关的情况、选拔条件、工作内容、讲习津贴与技能实习工资福利待遇、技能实习期限、技能检定考核等有关情况并接受咨询”(中国对外承包工程商会, 2013),但实际上由于监理机构很多、差异很大,中方劳务公司所掌握的信息有限,通常也没有了解和告知应聘者的主动性。因此,应聘者在到达日方监理机构之前所能掌握的信息基本上只限于监理机构名称、所从事工种(以通常职位大类划分)、工资待遇和工作期限,而对于工作的具体环境与雇主的具体要求是不太了解的。反过来,监理机构以及企业雇主在接收到应聘者本人之前,得到的信息往往只有应聘者的基本信息和证明文件,对应聘者是不是适合和接受设定工作岗位同样信息不足。由于中小企业中雇主和雇员接触较多,合约履行过程通常不能够调整,这些细节信息不足可能增加雇主和劳工之间的矛盾。由此可见,对低技术职位的跨国雇佣来说,“工作匹配”含义主要不是指技能的配合

程度,而是指外国劳工能不能接受特定的繁重且低收入的劳动、适应雇主个性和陌生的异国生活、完成劳务合约。若匹配失败导致雇佣合约中断,劳雇双方都有损失。^①

我就是做正规合法劳务,传递工人信息给公司,公司交给我的业务,我就是如实和工人们交代就是了,你去不去是你的事,工人到了工地上达不到公司的要求,是你工人自己的事情,这样就避免了很多纠纷在里面……国外也有很多,你技术不合格了,接着你就去了,但是你不胜任这个工作,被公司遣送回来的,也有因为水土不服回来的,还有因为工伤意外死亡的。(机构访谈2:劳务公司负责人)

从事中日、中韩、中新之间劳务合作的公司负有劳工培训的责任,包括语言培训、未来要从事工种的技能培训以及接收国的基本文化生活知识培训。以日本为例,从2010年7月1日开始实行新的外国人技能实习制度,劳工在赴日以后必须接受监理团体1-2个月的讲习培训,以课堂授课的形式学习在日本的生活和技能实习制度。这些培训使合约劳工多少掌握了一些跨国生活需要的知识和能力,也强化了他们对未来工作的认知和接受。

作为劳务派遣一方,国内的劳务公司要找到之前在国内已经从事过相似工种、适合岗位需求的应聘者。并且在派出前也需要对之进行教育、训练和考试,使之具有接收国要求的能力证明文件。此外,中国《对外劳务合作管理条例》第十六条规定,^②对外劳务合作企业向同一国家或者地区派出的劳务人员数量超过100人的,应当安排随行管理人员。日本技能实习生的“生活老师”即来自中国劳务公司,他们被公司派往日本组合中负责劳工的日常生活和工作事宜,以协助劳工适应国外工作与生活。出国之前的培训和随行管理人员都推动了劳工与岗位尽量匹配。

3. 有效控制违约风险

跨国雇佣关系建立的过程涉及很多因素,因而可能出现的问题也很多。对于企业来说,可能有劳工违约、劳资纠纷、雇主或者劳务公司违约、诈骗等直接问

^① 日本雇主会损失接收监理费和派遣管理费。参见外国人技能实习机构(OTIT),2021,《技能实习生手册》第5版(https://www.otit.go.jp/notebook_zh/)。

^② 中华人民共和国国务院,2012,《对外劳务合作管理条例》,中华人民共和国商务部网站(<http://www.mofcom.gov.cn/article/zcfb/zcwg/201208/20120808273157.shtml>)。

题;也有劳工受到人身伤害而产生追责与赔偿等间接问题。对于这些可能导致收益损失、成本增加的风险,单个企业仅依靠合约是不可能完全控制的。跨国企业网络则能够增强整体的风险控制力。以中日劳务合作网络为例,准备派遣出去的劳工首先要与派遣机构(即国内劳务公司)签订派遣合约《赴日技能实习服务合同》,合同中有明确条款要求乙方保证完成合约工作,遵守接收国法律,不参加罢工、游行等政治活动,有纠纷尽量通过有关方面协商解决等。若劳工与雇主发生纠纷并逃跑,^①日方监理机构有权向派遣机构追责,而派遣公司则可通过地区分支机构向劳工的家人或者担保人追责。^②按照《中日技能实习协议》,派遣机构必须与监理机构签订劳务派遣合同,保证双方都遵守《协议》中的规定。日方监理机构(行业协会)有责任对技能实习生进行跟踪服务,掌握其到岗之后的情况。若有雇主未能正确对待实习生的监理机构,经日本劳动省和法务省对雇主“不正行为”的调查核实,^③会从合格监理机构名单中剔除。也就是说,单个雇主“失德”会连累组合中的其他企业成员也不能接收外劳。这种国家对法令执行的检查随着技能实习生发生投诉、失踪、疾病和死亡的事件增多而受到重视,成为年度稽查制度。与日本的企业网络相似,新加坡也要求企业为每一个输入劳工缴交保证金,而这笔保证金由劳务公司和雇主共同承担。^④这种利益捆绑使劳务公司和雇主都需要承担对外来劳工履约的监管责任。

国内的劳务网络也有较强的控制违约风险能力。劳务公司如果收到劳资纠纷或劳工“跑黑”的信息,会依循每一名出国务工者应聘时的来路,向下游劳务中介逐级追责,按照境外雇主的要求,或者动员其保人与家人协助寻找、劝说失踪劳工返回岗位,或者要求经济赔偿并尽快物色新的替补人员,等等。在劳务公司互相竞争的格局下,出现劳工违约较多的劳务公司会被踢出局。

① 外劳逃跑并不罕见,国内出国务工者称之为“跑黑”,意指逃跑并成为黑工(非法劳工)。日本“失踪技能实习生”人数2012年为2005人,2013年3566人,2015年5803人,2017年超过7000人(杨汀、严蕾,2019;刘兴花、王勇,2021)。

② 笔者在实地访谈中就遇到了劳务公司将逃跑劳工的担保人告上法庭的案例,因为这种情况比较少见,所以当地新闻媒体对此也有过报道。劳务公司是否要告担保人视很多因素而定,如国外雇主是否追责、劳务公司是否可以派出其他劳工及时顶替等。

③ 据JITCO网站转载,在日本法务省公布的就接收企业对待中国劳工“不正行为”进行核查的个案中,“严重人权侵害”个案在2015-2017年期间每年约150宗。2017年后日本政府进一步修改相关规则,JITCO增设了监理机构年度自查项目,据2017年自查统计,当年研修生中途回国者占在留总数的17%,失踪者占8.9%(https://www.jitco.or.jp/about/data/chousa_houkoku/2017jishutenkenkekk.pdf)。

④ Ministry of Manpower, 2021, “Security bond requirements for foreign worker.” (<https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker/sector-specific-rules/security-bond>), 2021年5月16日访问。

那边不是(要)有个押金嘛,要是跑了的话,押金就不给了。有的跳槽,招去这些人的挣钱少,自己找的吧,就是挣钱多,不是有保人嘛,原来事业单位是保人,现在人家事业单位谁也不给保了。有些人就和劳动局说,罚多少钱我来拿,不要去找保人。人家(跑了的)一个月比那样(不跑的)多挣一半,人家还担心这个(罚款)啊,所以也就有跑的了。(机构访谈7:劳务中介人)

纯粹自利的雇主或者劳工往往会作出损害对方利益的行为,增加劳务违约风险;但跨国劳务网络使个体之间利益相关联,个体则需要顾虑自己违约对伙伴的影响。这样,个体基于自利而运用企业网络来完成跨国雇佣,而这个企业网络则基于成员的共同利益反过来制约单个企业自利最大化的行为。不同国家之间的企业网络比较可说明其效用差异。相比中新、中韩的劳务合作企业网,中日劳务合作企业网层级多、结构复杂,网络发挥的作用更强,风险控制更有效。成效显示在数字上,在日本工作的中国技能实习生十几万人,离开雇主非法就业者不超过5%。^① 在新加坡工作的中国合约劳工约10万人,非法就业者比率也很低。韩国的中国劳工虽然人数仅数千人,但到期滞留率高于50%。

我没有想过要打黑工啊,我们当时工资还不错。在日本打黑工,不是很好打吧,查得比较严。不像是韩国那边,韩国不就是一些打黑工的。(务工者LJL)

三、出国务工者个人网的效用

中外劳务合作生成的社会网络的特别之处在于劳务合作企业网和出国务工者的个人网紧密连结。除了收入激励之外,经济行动者的理性选择还会受到很多社会因素的影响(Granovetter, 1988:187-216)。

图3是本文田野地点北县安镇某一行政村的绘图资料,由此可见出国务工者居住空间的集中程度。图3中以圆圈标注已成行的跨国劳工;以五角星标注

^① 截至2019年底,日本技能实习生人数超过25万,其中离开雇主非法就业(包括非法滞留)的7000余人,在技能实习生中所占比例仅3%左右(杨汀、严蕾,2019)。

两位“关键人物”，其中一位是20世纪90年代首位跨国务工者，起到“示范”作用，另一位是对外劳务合作的重要乡村中介人。截至2019年12月，该行政村共有19个人出国打工，分别是8位女性和11位男性，主要目的国是日本和新加坡。还有几位居民正在着手准备出国。



注：图中每个“□”代表一户，每个“○”代表家庭中有一位跨国务工者，两个“★”分别代表乡村中介人（左侧）和村庄首位跨国务工（右侧）。

图3 北县安镇某行政村出国劳工的基本情况

由此可见，劳务中介人（包括全职和兼职）是连接对外劳务企业网和出国务工者个人网的纽带，通过这种连接，跨国劳务中介公司能够深深嵌入于乡村社区，获得更大的动员能力。

（一）信息传递

这种低技术工作岗位的应聘者大都生活在比较贫穷的乡村，出国务工信息传递的空间距离很长。不仅如此，到国外打工对许多成长在乡村的人来说难以理解，即使在手机中看到招聘信息也难以做出决定，出国务工信息传递的心理距离也很长。乡村中介人是非常重要的信息传递者和解说者。在本文的田野地点北县，乡村中介人往往是有出国务工经验的同乡，或是从事村委会工作的村支书、会计、退休的镇政府工作人员，还有村镇上一些中小超市的负责人。这些乡村中介人的构成及其特征表明，他们首先是镶嵌在乡村熟人社会中的，因此熟人关系中的信任资源使他们的招工和宣传比较可信，使出国路径变得可行。如北县陵镇的镇驻地大大小小的中介人就有40来个，包括有固定服务点的中介人和没有固定服务点的中介人。

LFQ 是负责找人的啊,他为两个公司点跑,挣那个中间费,一个人好像是挣 3000 吧。最开始我走的时候,LFQ 说“有出国的,你快点和俺媳妇一起出去吧”。后来我就出去了。我出去以后,LFQ 有一次又和俺老公说“有个工种,也是出国的,还不错,你要不要也出去啊”。这不俺老公想着反正我也没在家,就出去吧,也去日本,要是距离近了还能去看看我。(务工者 GGF)

出国务工比进城打工复杂得多。需要走很多程序,连续离家至少 1-3 年;还要预先支付一大笔培训费和服务费,田野调查中两个镇 37 位受访者出国前缴纳费用最低 2.2 万,最高 6 万。^① 因此,出国务工实际上不仅是个人的决定,还是家庭的决定,得到家人对其长期离家、筹集费用等方面支持的个人才有可能成为应聘者。因此,社区中需要有示范者和解说者,以便家庭成员了解选择出国务工所需的知识。完成合约回国的先行者能够提供异国生活的经验,令出国务工变为可以接受的生活方式。

乡村中介人之所以能够把用工企业和劳务公司组成的企业网与出国务工者的个人网连接起来,其原因在于乡村社区的网络特性。这些中介人有些以营利为目标,收取佣金,有些则不以营利为目标,不收佣金。不少出国务工者回国后把自己的亲友邻居都介绍去应聘。这些中介人往往能够发挥更大的影响力。在田野资料中有一个个案由于家庭贫困无法交齐所有服务费,在中介人的周旋下,劳务公司代为垫付,^②最终该应聘者顺利通过规定程序出国。

俺们这个村出去的一般都是 LFQ 他兄弟们给开的路啊,自从他出去了,这不他给介绍着,后边这些人才出去的啊。俺家里这个就和他弟弟是同学,看到他弟弟出去了,这不我们就想着让他也出去。(务工者 LJX 的母亲)

① 《中国对外劳务合作管理条例》规定,服务费总额以劳工外出期间总工资收入的 12.5% 为上限,此外,劳工付出的出国服务费金额还与经历的中介层次多少有关(参见中华人民共和国商务部“走出去”公共服务平台,2010,《出国劳务必读》, <http://fec.mofcom.gov.cn/article/ywzn/dwlwhz/zcfg/201512/20151201202313.shtml>)。

② 应聘者须向劳务公司缴交的服务费包括培训、体检、办证、劳务等项目费用,还有按出国时间预收的管理费。劳工完成合约回国后按实际务工时间与劳务公司结算服务费。因此个案中劳务公司垫付服务费很可能只是完成程序,而不需要实质上调动资金。这位受访劳工在第一年挣到钱之后立即将服务费还给了劳务公司。

(二) 支持与担保

在田野访谈中发现,乡镇青年的出国务工选择极少是独立做出的,基本上都受到了亲友和邻居的影响。社会网对出国务工者有重要的、全方位的影响。出国务工有很多不确定性,出国前要考虑考试、体检、签证、筹费用、家务安排等等,出国后的不确定性则涉及劳资关系、工作强度与难度、生活适应、紧急援助等,应聘者可以依靠社会网来降低这些不确定性。出国前的培训、考试和体检通常都设在中心城市,几个相熟的应聘者一起上路就可以互相照应。应聘者往往需要找社区中的熟人作为出国担保人。有些受访者反映,出国前劳务公司要求他们找两位保人签担保书,担保应聘者会履行劳务合约。若应聘者不履行合约,一旦雇主或者劳务公司追责,保人需要承担责任。

他害怕我们跑,我们那时候走的时候有担保人,找了两个担保人,一个人担保8万。保人找的俺叔和俺姨夫。俺叔在县党校里工作,俺姨夫在镇上银行里上班。(务工者 HJE)

如果出国后能够在同一国家甚至同一行业协会(监理机构),在工作之余互相联络,互相支持,异国生活就没有那么难熬。北县有一些村庄的外出务工者较多,一起出国的情况就比较多,节假日他们在国外也能够聚会。即使不能一起出国,社会网络也可以让应聘者联络到已经在同一国家工作的同乡,在需要紧急援助时,这些同乡就非常有用。最极端的情况是应聘者决定“跑黑”,由于接收国有严格的签证和外劳管理法令,逃跑的风险很高、代价很大,但是如果有同乡亲友能够提供暂时庇护,逃跑后的处境就会安全得多。韩国逾期不归的出国务工者较多,主要原因之一就是他们能够互相庇护。还有一个典型的个案是几个北县的同乡先后进入日本同一个企业工作,发现雇主没有按照合同规定发加班工资,同乡们集体与雇主谈判,争取自己的合法权益。

大家这不想着齐心协力地和社长一起讲讲条件,希望能把加班工资正常涨上去。俺们一起的有两个男的,都是俺们县的,他们带头的。(务工者 QYE)

那些跑了的(劳工),肯定是要进的那个公司有熟人,就算没有熟人,也一定提前联系好了。比如我没有熟人,我还想跑,那就要买啊。一般我们都说是买活。怎么买呢?日本那边的中国能人很多啊,在日本待了七八年的都有,你给他

一个月工资,他给你找。他们经常在那里混,对日本的黑工市场特别熟悉,关系网络也很丰富,基本上哪里缺人都知道,很容易帮人找到黑活。(务工者 LJX)

出国务工者的个人关系网中有各种与务工相关的成员,这些成员对动员应聘者有重要作用。个人网成员相当于集体担保,在出国前准备、出国后支持等各方面提供保障,降低未来的不确定性。虽然这些保障非常有限,但足以使出国务工从一个“玩笑”(受访者语)变成一个有吸引力且能够实施的未来计划。

(三) 增强对出国务工收益的理解

对于乡镇青年来说,外出打工是一个平常的行动,但出国打工却不寻常。未挣到工作收入之前首先要花费一大笔钱(中介公司服务费、培训时的国内交通费、随身物件购置开支等),数年离家和许多不确定性使出国务工之路变得相当艰难。在受访者的陈述中,邻居和同乡的示范和带领非常重要,他们自己的出国决定、家人的支持(甚至建议或要求)都受到亲友邻居的影响。

我是村里第三个出国的,当时 LPC 从国外回来,一看人家挣钱了,这不是村里都嘘嚅开了,大家都知道了外面比家里挣钱多。(务工者 LFQ)

我们的村里很多(出国的),俺姐姐、俺大婶家的姐姐、俺同学,俺很多同学都出国,很多同学,小女孩都出国,俺妈就问我出去不,我说出去也行啊,那时候没有什么概念,什么都没有考虑,太小了,才 19 岁。我和俺姐姐,还有俺同学,五六个人都分到一个厂子去了,这很好来,很多一个(村)庄的,都在那里。再说,我刚去不会做饭,都靠俺姐姐做给我吃。(务工者 HJE)

出国务工者及其支持者在衡量其选择时,除了经济收入的差异,还会考虑多种其他收益,这些收益使出国务工的总收益增加,使得比一般进城打工更加艰辛的出国打工变得更“有利可图”。当社区形成出国务工的气氛后,更多青壮年会被动员成为应聘者。社会网的“链式”移动效应可见图 4。

图 4 描绘的是北县安镇出国务工者密集的居住分布和相互关系。图中列出的 19 名跨国劳工中有 3 人(QH、LJC、LXW)去新加坡打工,剩下 16 人去日本打工,其中 LPC 还去过韩国打工。个人网与出国务工人群的显著关联体现在派遣劳工的地区分布上。

成本和国家规定的雇佣过程所牵涉的出入境与移民管理的连带责任成本,跨国雇佣企业网络的效用目标是分担这部分成本。中新劳务合作企业网格局就呈现为雇主与劳务公司直接对接然后再与中国的企业网连接,实现相关企业共同分担责任和成本。中日之间的企业网络格局则是由协作企业网络与法定公益组织相连,然后再与中国的劳务企业网络连接,实现公益组织和公司分担费用和责任。同样,有些能够掌握信息的出国务工者往往会越过乡村中介直接到合格的劳务公司应聘,以节省中介费。可见,行动者网络的大小、关系路径和卷入成员的多少是行动者理性计算后选择的结果。跨国劳务合作企业网中外两边往往呈现为不对称结构,越接近劳工一端关系路径越多,表明整个网络实际上制约劳工重于制约雇主。

由于中国对涉外劳务中介费收取额有明确规定,合约期内劳工的工资水平不变,中介费服务总额也基本上是给定的,因此从逻辑上来说,跨国劳务合作网络越简化、参与者越少,则经济收益越大。中外劳务合作社会网络长链表明,其效用目标在实际运作时不是劳工工资价格最大化或者企业交易成本最小化,而是跨国劳工管理综合风险最小化。

(二)强度

强关系与弱关系是嵌入性的不同特征,具有不同的效用。在跨国雇佣网络中,雇主与本国的执行机构或劳务公司、出国务工者与本国的劳务公司或劳务中介人都保持着超出付费服务的简单交易之外的合作关系。

中日对外劳务合作以同行企业网络制约雇主,以同乡网络制约劳工个人,把劳资双方的违约率都控制在各方能接受的范围。新加坡中介公司与雇主都要缴交相当于中介劳务费50%的合约保证金,这样,仅从利润考虑,不论劳务公司还是雇主都有维护合约的动机。而中韩之间的劳务合作基本上舍弃了社会网络的作用,仅依靠国家制度运作,结果跨国雇佣的效率和制约力都比较低。

中国的对外劳务公司数量很多,公司之间竞争激烈。劳务公司网络实际上架构在地区分支机构的业务员和兼职介绍人等劳务中介人的个人网络之上。中介人和应聘者往往利益相关,这种社会网络对成员的制约力最强。田野资料表明,当劳工想退出合约时,家庭、社区和外劳群体都会施加压力。

虽然这个网络的有用信息流动得很快,但雇主与劳工仍难免陷入信息不对称困境中。同时,外方雇主和劳务公司、中方劳务公司和外派劳工四方的利益博弈有合作,亦有相当程度的竞争,因此,欺骗、隐瞒与违约等行为仍时有发生。有

些受访者反映雇主往往不按合约规定支付加班工资,但中介公司不会协助追讨;有些受访者反映被劳务公司收取的费用高于国家规定的限额但难以追查,等等。同时,也有受访的中方劳务公司指出外方劳务公司或接收机构(行业协会等)提供的雇主资料不详细,应聘者难以适应岗位工作时不协助转岗,等等。新加坡的劳务公司和雇主往往会通过严格的、没有任何弹性的合约使外来劳工处于最不利的地位,只能服从低收入的劳动安排。由是观之,社会网络虽然整体上降低了出国务工的不确定性,但不意味着单个劳工一定会受到保护。

(三)类型

考察跨国雇佣关系能够清楚地看见国家制度对企业网络的影响。日本外劳输入政策赋予 JITCO 特别地位,使 JITCO-SJTCOC 处在中日劳务合作企业网的结构洞位置。日方非营利组织和行业组合合作能够避免组织联合欺诈。新加坡政府通过移民管理政策和利益捆绑方式来控制劳雇双方的违约风险。^① 企业直接对接的市场效率最高,但也不能完全避免雇主和劳务公司因营利目标一致而结成利益同盟,欺骗国家。^② 中韩两国规定劳务合作只能由韩国人力工团和中国商务部负责,严禁其他个体介入。两边的执行机构与雇主或者劳工都不存在责任连带关系,合作规模始终有限。

日、新、韩三国外劳输入规制的差异也反映出三国国家与企业历史关系的特点。日本自二战期间已经确立了产业联盟的发展方式,确认中小型企业地位并维护其既有的信任关系(Dore, 1983),在外劳输入制度上也采取了这种习惯路径。韩国自经济快速发展以来,国家与大型企业的关系就很紧密(Hamilton & Biggart, 1988),在外劳雇佣上也沿用同样思路,指定外劳派遣和接收机构都只能是国企或者国家确认的机构组织。新加坡采取国家资本主义发展方式,对中小型企业则放任自由竞争(黄朝翰、赵力涛, 2013: 25),外劳输入制度由企业直接运作,国家通过签证和保证金实施直接移民管制。

对于跨国劳务合作,国家要努力避免因输入外劳而引起本国人口与劳工结构失衡,或者太多非法外劳滞留引发社会冲突,也要努力避免因劳务合作问题而

① 新加坡政府规定准证由新加坡雇主申请办理,分一年期和两年期两种,外籍劳工要为准证上注明的雇主从事注明的工作和职种。外籍员工与雇主解除雇佣关系后准证失效,如果无法找到新工作申请新准证,则必须离开新加坡(参见廖小健, 2011)。

② 项飏(2011)的研究指出,新加坡有雇主和劳务公司引入外劳之后把他们转包给其他雇主,使原来的短期劳务合约变成长期合约,突破了国家的外劳管理规制,国家承担了非法劳工增加的风险。

触发国际关系问题。因此国家需要通过规制主动控制可能的风险,但控制的方式却往往会形成国家制度的路径依赖。在中、日、新、韩四国的国家规制之下,雇主、中介与劳工基于理性选择生成中外劳务合作的网络。从这个角度看,跨国雇佣行动既嵌入于网络中,也嵌入于国家规制之中。

五、结论与讨论

跨国雇佣关系经由多方行动者及其参与的招募—应聘行动而建立。由于参与各方都处于信息不充分状态,工作匹配过程具有多种不确定性,因此整个行动过程都嵌入在社会网络中进行。中国的出国务工者用社会网络来降低从应聘到务工全过程的多种不确定性,企业雇主用社会网络来降低外劳招募及管理成本,中介公司用社会网络来加强招募能力。这些行动者追寻自己效用目标的行动最终组成连接了所有行动者的社会网络,网络促进了跨国雇佣关系的形成,同时控制了劳雇双方违约的风险。

本文基于田野资料描绘出由企业雇主、劳务中介和出国务工者构成的一体化跨国雇佣网络,透过各个节点的结构嵌入格局,使劳务输出的运作过程及其各种可能效果一目了然。这些网络图像为后来的研究贡献了一种能够进行细致分析和比较的文本。基于对这些大型社会网络的分析,本文提出了嵌入多样性的分析框架:中外劳务合作中的跨国雇佣在嵌入的结构、强度和类型上都具有多样性。在经济社会学理论中,经济行动嵌入于网络、制度、文化等不同背景(context),各种嵌入是并行的,相互之间的关系不明。本文论证了各种嵌入不是行动者的情境性选择,而是取决于行动者的理性逻辑。当经济行动同时嵌入于制度和网络时,行动者会调整社会网络格局以利于行动实施。社会网络格局反映了制度嵌入和网络嵌入之间的互动。企业网和个人网虽然类型、性质和格局都不同,若基于共同的目标(本文中即降低雇佣与受雇的不确定性)连接起来并加以某种程度的重构,企业和个人都能从中获益,但不能使自利最大化。网络对自利最大化的制约能力与国家输入劳工但控制移民的要求相契合。企业雇主网络和劳工个人网络连接并有效运作,呈现并证实了网络的演进和变形。这种格局演变应该是在劳动力市场雇主和雇员利益相对但互相依存的协调性博弈中才有清晰的呈现并独具必要性。

中国与日、新、韩三国的跨国雇佣过程呈现出来的共同特点有三:第一,劳工

输入国需要输入劳工但同时严格控制移民;第二,行动主体是中小企业雇主、劳务中介和低技术短期合约劳工;第三,跨国雇佣关系通过企业和个人连接的社会网络来实现。本文提出“社会组织型”来定义这种全过程由社会网络运作的劳工迁移,不同于过往通过移民政策控制的“国家组织型”和通过跨国公司内部调配的“市场组织型”。这个类型在理论逻辑上支持项飏提出的“厚社会式”全球化的观点。进一步来说,只有全面考察跨国雇佣网络,透视劳工跨国往返流动的全过程,才能证明社会之“厚”。社会之“厚”或“薄”不仅取决于资本的特点,更取决于劳工移出国和移入国原有社会网络的特点。不同社会网络的差异使不同的国家移民规则能够实施并产生不同效果。此外,虽然“点对点”全球化体现出项飏所说的“个体化”,但雇主、中介和劳工社会网络连为一体的事实证明“个体化”是相对的,因为无论是中小企业雇主或是劳工,“个体化”的实现都仍然需要社会支持,而国家则需要通过社会组织型运作来控制跨国雇佣可能产生的独特的“外部性”。

参考文献:

- 崔爱茹,2013,《中韩雇用许可制劳务合作现状及对策》,《国际经济合作》第1期。
- 道宾,弗兰克,2008,《打造产业政策:铁路时代的美国、英国和法国》,张网成、张海东译,上海:上海人民出版社。
- 格兰诺维特,马克,2008,《找工作:关系人与职业生涯的研究》,张文宏等译,上海:上海人民出版社。
- ,2019,《社会与经济:信任、权力与制度》,王水雄、罗家德译,北京:中信出版社。
- 黄朝翰、赵力涛,2013,《新加坡社会发展转型:新方向、新模式》,新加坡:八方文化创作室。
- 蓝佩嘉,2011,《跨国灰姑娘:当东南亚帮佣遇上台湾新富家庭》,长春:吉林出版集团有限责任公司。
- 廖小健,2011,《新加坡外籍人员政策的变化及影响》,《东南亚纵横》第10期。
- 刘兴花、王勇,2018,《日本、韩国、新加坡引入中国劳工制度的比较研究》,《中国劳动关系学院学报》第6期。
- ,2021,《跨国劳工非法就业的产生机制与实践路径——基于中国赴日劳工的案例分析》,《社会学评论》第4期。
- 前瞻产业研究院,2019,《2018年中国对外劳务合作行业市场分析:汇款金额位居第二 建筑业仍是最热门行业》(<https://bg.qianzhan.com/report/detail/459/191008-8816530d.htm>)。
- 商务部国际贸易经济合作研究院、中国驻韩国大使馆经济商务处、商务部对外投资和经济合作司,2020,《对外投资合作国别(地区)指南:韩国(2020年版)》(<http://fec.mofcom.gov.cn/article/gbdqzn/index.shtml#>)。
- 商务部国际贸易经济合作研究院、中国驻日本大使馆经济商务处、商务部对外投资和经济合作司,2020,《对外投资合作国别(地区)指南:日本(2020年版)》(<http://fec.mofcom.gov.cn/article/gbdqzn/index.shtml#>)。

- 宋德玲、李盛基,2012,《中国对日劳务输出的特点和趋势》,《国际经济合作》第5期。
- 项飏,2011,《劳工移植:东亚的跨国劳动力流动和“点对点”式的全球化》,吕云芳译,《开放时代》第5期。
- 杨汀、严蕾,2019,《日本“二次开国”为揽人》,《环球》第4期。
- 中国对外承包工程商会,2013,《赴日技能实习服务合同》(<http://www.chinca.org/CICA/Branch/DO/17110919360011>)。
- ,2018a,《技能实习行业、工种一览表》(<http://www.chinca.org/SJTCCOC/info/18112218030911>)。
- ,2018b,《中国中日研修生协力机构工作条例》(<https://www.chinca.org/LaborCooperation/info/19112216503216>)。
- ,2018c,《中韩雇用制劳务合作十周年(2007-2017)纪实》(<http://www.chinca.org/CICA/info/18051814184811>)。
- ,2019,《中国中日研修生协力机构成员企业名录》(<http://www.chinca.org/SJTCCOC/info/19031813505911>)。
- 中国对外承包工程商会驻日本代表事务所,2005,《中国对外承包商会驻日本代表事务所、中国中日研修生协力机构驻日本代表事务所简介》(<http://jp.mofcom.gov.cn/aarticle/zxhz/zjzg/200511/20051100861418.html>)。
- 中国商务部、中国驻新加坡大使馆经济商务参赞处,2013,《中国企业申请办理新加坡劳务项目确认须知》(<http://sg.mofcom.gov.cn/article/tjsj/sbmy/201301/20130100008474.shtml>)。
- Amir, Shmuel 2002, "Overseas Foreign Workers in Israel: Policy Aims and Labor Market Outcomes." *The International Migration Review* 36(1).
- Basok, Tanya 2000, "He Came, He Saw, He Stayed: Guest Worker Programmes and the Issue of Non-Return." *International Migration* 38(2).
- Bian, Yanjie 1997, "Bringing Strong Ties Back in; Indirect Ties, Network Bridges, and Job Searches in China." *American Sociological Review* 62(3).
- Burt, Ronald 1997, "The Contingent Value of Social Capital." *Administrative Science Quarterly* 42(2).
- Cangiano, Alessio & Kieran Walsh 2014, "Recruitment Processes and Immigration Regulations: The Disjointed Pathways to Employing Migrant Carers in Ageing Societies." *Work, Employment & Society* 28(3).
- Dore, Ronald 1983, "Goodwill and the Spirit of Market Capitalism." *The British Journal of Sociology* 34(4).
- Ellermann, Antje 2013, "When Can Liberal States Avoid Unwanted Immigration? Self-Limited Sovereignty and Guest Worker Recruitment in Switzerland and Germany." *World Politics* 65(3).
- Ferguson, James 2006, *Global Shadows: Africa in the Neo-liberal World Order*. Durham, NC: Duke University Press.
- Franzen, Axel & Dominik Hangartner 2006, "Social Networks and Labour Market Outcomes: The Non-Monetary Benefits of Social Capital." *European Sociological Review* 22(4).
- Granovetter, Mark 1983, "The Strength of Weak Tie: A Network Theory Revisited." *Sociological Theory* 1.
- 1988, "The Sociological and Economic Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View." In George Farkas & Paula England (eds.), *Industries, Firms and Jobs: Sociological and Economic Approaches*. New York: Plenum Press.
- Hamilton, Gary G. & Nicole Woolsey Biggart 1988, "Market, Culture, and Authority: A Comparative Analysis of Management and Organization in the Far East." *American Journal of Sociology* 94.

- McDonald, Steve, Richard A. Benton & David F. Warner 2012, "Dual Embeddedness: Informal Job Matching and Labor Market Institutions in the United States and Germany." *Social Forces* 91(1).
- Powell, Walter W. 1990, "Neither Market Nor Hierarchy: Network Forms of Organization." *Research in Organizational Behavior* 12.
- Seol, Dong-Hoon & John D. Skrentny 2009, "Why Is There So Little Migrant Settlement in East Asia?" *The International Migration Review* 43(3).
- Spencer, Steven A. 1992, "Illegal Migrant Laborers in Japan." *The International Migration Review* 26(3).
- Stigler, George 1962, "Information in the Labor Market." *Journal of Political Economy* 70(5).
- Uzzi, Brian 1996, "The Sources and Consequences of Embeddedness for The Economic Performance of Organizations; The Network Effect." *American Sociological Review* 61(4).
- Xiang, Biao 2012, "Labor Transplant: 'Point-to-Point' Transnational Labor Migration in East Asia." *The South Atlantic Quarterly* 111(4).
- Wee, Kellynn, Charmian Goh & Brenda S. A. Yeoh 2020, "Translating People and Policy: The Role of Maid Agents in Brokering between Employers and Migrant Domestic Workers in Singapore's Migration Industry." *International Migration Review* 54(2).
- Williams, Nathalie E., Christina Hughes, Prem Bhandari, Arland Thornton, Linda Young-DeMarco, Cathy Sun & Jeffrey Swindle 2020, "When Does Social Capital Matter for Migration? A Study of Networks, Brokers, and Migrants in Nepal." *International Migration Review* 54(4).

作者单位: 中山大学粤港澳发展研究院、社会学与人类学学院(黎熙元)
华中科技大学马克思主义学院(刘兴花)

责任编辑: 杨 可