

# 工廠外的「討價還價」： 中國製造業中介招工市場初探

● 朱江華峰

**摘要：**中國製造業中介招工市場十分複雜，勞務派遣制度的盛行引發了勞務公司等多個中介主體的市場操縱。既有研究忽視了招工市場的定價如何形成，本文試圖釐清中介代理的定價機制。基於2018至2023年在無錫、深圳、鄭州、青島的田野調查，本文探討了中介招工市場如何層層定價並加劇了工人的商品化。研究發現：第一，勞務公司能夠操縱下游中介代理與工人的定價，「同工同酬」與「小時工」這兩種定價模式可以相互轉換。第二，勞務公司操縱穩定的工人流失率來保證獲取利潤，而流失率又與工人勞動時間、薪資結算時間、薪資形式和金額掛鉤。第三，工人的商品化愈發加劇，計時工資制根本上推動了對工人的剝削與整個生產體系的靈活性。本文提出流動的工人何以被穩定控制，並指出中介招工定價機制可能的蔓延趨勢。

**關鍵詞：**中介招工市場 定價機制 庇護主義 討價還價 返費

## 一 研究問題與理論基礎

當今中國製造業勞務派遣工盛行，這主要與勞務派遣制度有關。2008年《勞動合同法》實施後勞務派遣制誕生，該法規定：「勞務派遣單位與被派遣勞動者訂立勞動合同，載明被派遣勞動者的用工單位以及派遣期限、工作崗位等情況。勞務派遣一般在臨時性、輔助性或者替代性的工作崗位上實施。」<sup>①</sup>在勞務派遣的推動下，工資的制定讓勞動者幾乎失去了波蘭尼 (Karl Polanyi) 所言的「人性特質」<sup>②</sup>，勞動力商品化進一步加劇。這種高度商品化的現象是怎樣形成的？工資的制定又如何加劇商品化現象？這需要從製造業中介招工市場的定價機制切入分析。

在既有關於中介招工的研究中，中外學界大致有三個層面的分析。一是分析中介對工人施加的權力與不平等的關係。例如桑德斯 (Laura López-Sanders)

通過對美國南卡羅來納州的調查，表明代理可以通過調解僱主與工人的關係來製造對移民工人的剝削<sup>③</sup>。布魯克 (Di van den Broek) 等人通過對技術移民文獻的系統回顧，發現移民代理可以將移民工人的訴求傳達至企業主管，同時也會負責移民工人的招聘、選擇和安置<sup>④</sup>。因此，移民經紀既能促進社會互動，也能滋生剝削與腐敗<sup>⑤</sup>。二是具體分析中國長三角地區製造業中介鏈條的運作與其中的返費（或稱「返現」）機制，「返費」是指工人在正常薪資之外能夠從勞務公司獲取的額外獎勵，並不與正常薪資掛鉤<sup>⑥</sup>。劉子曦、朱江華峰分析了層層外包的招工鏈條，維繫該鏈條運作的核心是「返現」<sup>⑦</sup>。鄭廣懷、付豔敏進一步指出返費是工廠和勞務公司進行勞動控制的管理工具<sup>⑧</sup>。郭春鎮、石夢婷以返費為切入點，探討新的勞動法律制度（2008年《勞動合同法》、2013年《勞動合同法》修正案、2014年《勞務派遣暫行規定》）在運行過程中如何與權力、經濟因素糾纏在一起<sup>⑨</sup>。三是展示中介網絡與制度、工人的多重互動結構。林奎斯特 (Johan Lindquist) 等人以亞洲國家為例，指出中介為尋求勞動力而形成廣闊的經濟區域網絡，正式合法的中介機構會依賴非正式的中介進行招工<sup>⑩</sup>。項飆的研究表明東亞國家的中介機構開發了廣泛的網絡，在輸出國和接收國形成平行的招聘鏈，社會嵌入性是跨國移植的基礎<sup>⑪</sup>。朱江華峰探討了中國不同地域中介網絡與制度結構的差異互動<sup>⑫</sup>。然而，上述研究並沒有着重分析中介招工定價的複雜機制，而這恰恰是理解中國臨時工市場運轉的重要一環。本文旨在釐清其中的層層定價機理，分析這種定價機制如何形成、定價權力如何分布，為何最終加劇了外包/派遣工人的商品化現象。

本文的分析基於三個理論：科爾奈 (János Kornai) 的討價還價機制、馬克思的價格機制和魏昂德 (Andrew G. Walder) 的庇護主義機制。科爾奈與魏昂德的理論均以國有企業為分析單位，但是對現代民營企業也有啟發；馬克思的價格機制則是定價分析的根源。第一，科爾奈提出的「縱向討價還價」(vertical bargaining) 是指上級與下級的決策過程中，雙方在一定條件下遷就對方的要求；討價還價的實際結果取決於上下級之間的權力關係<sup>⑬</sup>。第二，馬克思的價格機制分兩種：一是計時工資，由勞動者的日價值/一定小時數的勞動日的分數決定<sup>⑭</sup>；二是計件工資，由生產者的效率決定，計件工資是計時工資的一種轉化形態<sup>⑮</sup>。第三，魏昂德的庇護主義 (clientelism) 機制包括兩種：一種是正式、縱向的上下級施恩回報關係網絡，這種關係是非個人化的；另一種是非正式、橫向的實用性個人關係<sup>⑯</sup>。在本研究中，三種機制在中國製造業中介招工市場中有着怎樣不同的表現形式，需進行具體分析。

本研究的資料來自2018至2023年筆者對製造業招工的考察，主要包括對無錫、深圳、鄭州、青島的田野調查。第一，無錫、深圳、鄭州分別對應長三角、珠三角、內地的典型用工市場，青島的跨國輸出勞務市場更為興盛，以其為調查對象能夠讓國內與跨國用工的信息得到相互補充。第二，筆者2018年介入無錫用工市場，2019年探訪深圳與鄭州用工市場，2020至2022年間因為新冠疫情，一直在線上蒐集材料，2023年開始接觸青島用工市場。第三，2018至2019年筆者主要對招聘公司/勞務中介進行訪談；2023年在青島一家大型勞務公司實習，公司老闆帶筆者結識全國各地勞務公司老闆。最終

訪談對象涵蓋勞務公司、二手調單公司、招聘公司/勞務中介、鄉鎮代理、工人、政府官員<sup>⑦</sup>。田野涵蓋具有代表性的四個地方中介市場以及豐富的訪談對象，基本體現當前中國製造業中介招工市場的整體運作樣態。本文主要討論「社會工」（指除「學生工」以外的勞動力，而學生工一般指職業技術院校的學生）的招工定價機制。文章結構安排如下：第二節交代中介招工市場中與招工相關的定價角色（下稱「定價角色」），第三、四節分析「返費」與工人薪資形式，第五、六節說明勞務公司及下游中介代理的盈利基礎，第七節分析影響中介定價的其他因素以及中介與工人之間的討價還價機制，最後是結論與討論。文中的「中介」或「中介代理」為概稱，「用工企業」又稱「企業」或「工廠」。

## 二 中介招工市場的定價角色與合作機理

中介招工市場的定價角色共有四類，它們的資質、流動性、話語權均有一定差別。這四類組織或個體構成了一個完整的中介招工鏈條，較為靈活且具有可逆性。

### （一）中介招工市場的四類角色

第一，一手勞務派遣公司（本文統一稱為「勞務公司」）。它是中介招工市場最核心的定價角色，俗稱「一手單」。這些公司規模較大，具有勞務派遣許可證、人力資源服務許可證；其與用工企業直接簽訂合同，企業要求勞務公司為工人分發薪資、繳納社會保險等（但勞務公司一般會剋扣工人社保）。勞務公司一般面臨四個風險：一是如果未能滿足用工企業的招聘需求量，就要繳納大量的保證金；二是當工人在短期內流失率過高，企業就會要求勞務公司繳交罰款；三是當工人投訴事件過多（譬如有關社保的投訴），以及勞務公司的駐廠人員未能妥善管理工人，也會面臨企業的資金懲罰；四是企業可能因資金周轉困難而拖延勞務公司的資金下發時間。前兩者是企業主要擔心的事項，如果無法及時完成訂單，就會受到上游企業的懲罰，罰金遠大於企業對勞務公司的懲罰力度。因此，企業為了規避風險，往往選擇與多家勞務公司合作。

那麼勞務公司如何與用工企業達成合作？首先，企業要求勞務公司具備充分的勞動力資源，包括社會工與學生工資源。其次，勞務公司要求「點對點」的觀察與合作，即實地考察用工企業，尤其是考察同一企業與多少家勞務公司合作、其他勞務公司輸送工人的情況，以及工人離開這家企業的原因。再次，勞務公司要求明晰用工企業對工人的薪資形式與自身獲得的利潤形式（即管理費形式與小時工價形式，下詳）。最後，勞務公司會打聽用工企業的口碑，包括如何實施罰款以及有否拖欠其他公司的資金，一旦拖欠的金額巨大，勞務公司就會直接面臨倒閉的風險，因此企業的口碑顯得格外重要。

第二，二手調單公司。二手調單公司俗稱「二手單」，通常與勞務公司合作，是後者主要的勞動力代理商。這類公司通常註冊為人力資源有限公司，

有的包含勞務派遣業務，但因無法對接合適的企業，所以選擇與上游勞務公司合作；有的並不包括派遣業務，只能和上游勞務公司合作。二手調單公司通常儲備着豐富的勞動力資源，但它們並非直接去招聘工人，而是和市場裏下游的招聘公司/勞務中介合作將工人輸送給勞務公司，這些公司要負責對工人的「全流程服務」，即集中發車、轉廠與其他瑣事。一般情況下，二手調單公司利潤比較低，它們甚至會面臨資金風險，因為可能要為工人墊付車費；如果勞務公司還未下發資金，二手調單公司也需要代為墊付。

第三，招聘公司/勞務中介。下游的招聘公司/勞務中介直接面向勞動者，需辦理人力資源服務許可證，有的只專注於招聘業務，沒有勞務派遣許可證，並不包含勞務派遣業務。這些招聘公司/勞務中介並不承擔諸如上游勞務公司被企業罰款的壓力，但需要承擔整理招聘信息、招聘足額工人，以及面對工人討要薪金的壓力。當然，這些招聘公司/勞務中介所獲得的利潤空間也是參差不一的。

第四，鄉鎮代理與黃牛。這兩個角色沒有任何許可證，是勞務派遣行業內流動大、分散的招工角色。鄉鎮代理即指縣級以下的代理，與工人聯繫密切，但招聘量相對少，一年可能僅有五六百人。黃牛分為大黃牛與小黃牛，小黃牛為招聘公司/勞務中介、大黃牛招人；大黃牛則周旋在招聘公司/勞務中介與企業的招工鏈條之間，他們不會直接接觸到求職的工人，比如招聘公司/勞務中介、小黃牛輸送工人給大黃牛，再由大黃牛進行整合並輸送到各個勞務公司、二手調單公司與企業。大小黃牛都沒有門店，大黃牛有時候會掛靠於某家二手調單公司，對他們而言，核心優勢在於獲得企業信息，正如一位勞務公司人員這樣說道：「小黃牛一般都是給我人，大黃牛比較厲害的給我們資訊，我給他們人。跑路的黃牛很少，黃牛不可能放棄自己那麼多資源與人脈的，不可能為了一兩百萬跑路的。大黃牛的能力僅次於開勞務公司的老闆。」<sup>⑩</sup>下表根據流動性、話語權、資質三個維度概述了上述四類角色的特徵（表1）。

表1 中介招工市場的各類角色特徵

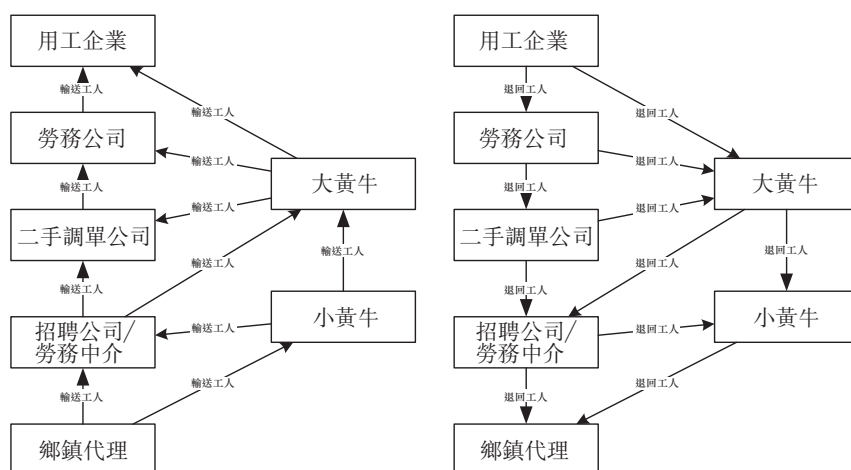
四類角色	流動性	話語權	資質
勞務公司	低，固定辦公場所	最高	勞務派遣許可證、人力資源服務許可證、經營許可證
二手調單公司	低，固定辦公場所	相對高，需看輸送的工人數	勞務派遣許可證或人力資源服務許可證、經營許可證
招聘公司/勞務中介	中，辦公場所不固定	相對高，需看輸送的工人數	人力資源服務許可證、經營許可證
鄉鎮代理與黃牛	高，無辦公場所	黃牛相對高，鄉鎮代理相對低，需看輸送的工人數	無

資料來源：筆者繪製。

## (二) 中介招工鏈條

整個中介招工過程可以概括如下：鄉鎮代理將工人輸送到招聘公司/勞務中介，由其將工人輸送給二手調單公司，二手調單公司統一集中發車送至勞務公司後，再由勞務公司將工人送至用工企業。這其中，黃牛可以在各個環節輸送勞動力。但這樣的輸送鏈條是可逆的：一是發生在企業與勞務公司之間，即企業可能將工人退回給勞務公司。企業為了降低正式工的比例（用工成本更大以及無法在工廠用工低谷期辭退他們）和轉嫁風險，會把其招募的工人掛靠勞務公司，或者是在工人表現較差時將他們退回。二是發生在勞務公司與二手調單公司、招聘公司/勞務中介之間，當工人面試不合適，就由勞務公司通知下游的二手調單公司與招聘公司/勞務中介將工人退回，一旦退回的工人數量巨大，兩者繼續合作的可能性便不大。以下用一張關係圖進行表示（圖1）：

圖1 中介招工市場的各類角色與關係



圖片來源：筆者繪製。

說明：圖中類型並不是唯一模式，二手調單公司、下游招聘公司/勞務中介在一定情況下也可以直接輸送工人給企業。

## 三 「同工同酬」、「小時工」的定價模式與返費操作

在詳細解說返費操作方式之前，首先要理清從用工企業開始的定價模式。通常企業與勞務公司的合作形式包括：勞務派遣、崗位外包、製造外包等，主流形式是勞務派遣與崗位外包，但2014年《勞務派遣暫行規定》實施之後，勞務派遣的比例被限定在10%以內<sup>⑨</sup>，所以大都採用崗位外包的形式。不過，筆者已經分析指出那是以外包之名、行派遣之實<sup>⑩</sup>。至於製造外包，業內人士通常認為是真實的外包，即企業將生產製造環節都委託給勞務公司，以工作結果結算，並要求聘用專業的生產管理人才。根據筆者的調研發現，在長三角地區已經有不少勞務公司開始轉向製造外包。這裏的分析還是集中在勞務派遣與崗位外包上。



(一) 勞務公司的定價模式

用工企業給勞務公司的費用包括兩種：一是管理費，二是小時工價。管理費對應的是勞務派遣，若勞務公司與企業簽訂的是勞務派遣協議，企業將向勞務公司交付人員薪資、社保、管理費等，各項費用都在合同中列明，按照合同，企業要求勞務公司給工人同工同酬發放薪資，稱為「同工同酬」模式。這裏列出勞務派遣下一家勞務公司與企業簽訂的合同範本（表2）：

表2 勞務派遣下勞務公司與企業簽訂的合同（節選）

<ul style="list-style-type: none"><li>• 派遣人員薪資體系見企業招聘簡章（薪資福利）。</li><li>• 派遣人員工時制及工資計算：按照甲方工作時間、薪酬體系以及休假制度執行。</li><li>• 社會保險費用：甲方應按月及時足額支付給乙方應為乙方派遣人員繳納的社會保險費。</li><li>• 管理費用：標準為            元/人/月。商業保險    元    人    元。</li><li>• 上述費用甲方在每月        日前匯入乙方指定銀行帳戶，如遇節假日時提前。所有相關費用乙方開具相應的勞務發票給甲方。</li></ul>
---

資料來源：江蘇一家勞務公司提供的範本，筆者抄錄於2023年5月。

小時工價對應的是崗位外包，若勞務公司與企業簽訂的是崗位外包合同（表3），企業將向勞務公司交付小時工價，合同上不會列明社保等費用，按照合同，企業要求勞務公司給工人按照小時價發放薪資，稱為「小時工」模式。這裏的定價包含了工人的薪水與勞務公司的利潤。小時工分為三類：一是打包價小時工，譬如企業給勞務公司的總價是24元/小時，工人工時是300小時，勞務公司所得金額是 $24 \times 300 = 7,200$ 元，此時工人按同工同酬發薪資，工人綜合薪資是5,000元，那麼剩下的2,200元便是勞務公司的利潤。二是固定小時工，工人薪資與勞務公司的利潤分開計算，工人按同工同酬發

表3 崗位外包下勞務公司與企業簽訂的合同（節選）

<ul style="list-style-type: none"><li>• 外包費用甲乙雙方按月結30天結算，結算公式如下（計時制）： 費用 = 計時單價（    元/時）× 月總工時。</li><li>• 甲乙雙方按照合同報價進行每月外包費用結算，正常結算周期為上月        日至當月        日。</li><li>• 甲乙雙方每月        日前核算完上月外包費用，同時乙方向甲方財務部門開出相應的發票。在收到乙方發票後，甲方應在當月        日前將上述費用匯入乙方指定銀行帳戶，若遇節假日則適當順延。</li></ul>
--

資料來源：江蘇一家勞務公司提供的範本，筆者抄錄於2023年5月。

工資，而勞務公司的利潤則按照小時計算。三是差價小時工，例如企業給勞務公司的總價是25元/小時，工人工資是20元/小時，那麼勞務公司的利潤就是5元/小時。根據筆者對勞務公司的訪談歸納，部分企業會要求勞務公司給工人的工資固定為一個小時多少錢，通過這種「管控」方式來維持小時工的「同工同酬」。

以上說明的勞務公司與企業簽訂的合同都是由企業為勞務公司制定價格，主要指向大中型企業，勞務公司一般只能被動地接受價格，大型企業的管控相對嚴格，勞務公司可自由操縱的空間較小。但是如果勞務公司與小型企業簽訂合同，勞務公司則需要具備很強的專業素質，因為它要對企業全面考察後進行主動、合理的報價，如果報價不專業，可能會導致勞務公司虧損。根據筆者對勞務公司的訪談，譬如在「小時工」模式中，勞務公司會把工人的工資折算成小時工價再上浮一定的利潤來報價。

## （二）勞務公司的返費形式

無論是「同工同酬」還是「小時工」模式，都會存在返費的安排。如前所述，返費是指勞務公司支付給下游中介代理的報酬與給工人的額外獎勵，最初返費只是出現在下游中介代理之間，並不指給工人的報酬，之後因中介代理為了招募更多工人而拿出自身利潤的一部分發給工人，才發展為給工人的額外獎勵也稱為返費。根據筆者的調查，返費可以總結為三種形式。一是一次性返費，只要工人「在職滿」（指在返費下發當日在職）或者「打卡滿」（指需要每天進行打卡直至規定的日期）<sup>②</sup>，勞務公司就會支付給中介代理與工人一次性返費（工人返費由中介代理支付）。二是連續性返費，即按天或按月計算，若按天計算，只要工人在職，勞務公司便會發放給中介代理（例如每天每人20元）；若按月計算，只要工人長期在職不轉為正式工，勞務公司就會給中介代理按月發放返費；如果工人轉為正式工，那就不存在返費。前兩者指向「同工同酬」模式。三是小時工返費，即在「小時工」模式下，勞務公司會把利潤的一部分拿出來分攤在每小時補貼給工人，即「補差價」，也就是小時工裏的返費。返費來源於企業給勞務公司的管理費、補貼、工人的社保等費用，在「小時工」模式中本無「返費」之說，但其實是將返費的金額平均到小時工價之中，而且在「小時工」模式下企業給勞務公司的總價已經包含了工人薪資與給勞務公司的利潤，因此兩種定價模式其實都有返費，只不過小時工的「補差價」稱法避免了工人流動、鬧事的風險。

## 四 工人薪資：「同工同酬」與「小時工」的轉換

勞務公司基於「同工同酬」與「小時工」模式如何操縱與轉變定價機制？其實，無論是勞務派遣還是崗位外包，工人拿到的報酬只有兩種：一種是正常薪資加上返費（「同工同酬」模式，返費有時候也會簽訂一個協議），另一種是

小時單價(「小時工」模式，返費被折算進去，工資條上會分開說明)。這裏列出勞務派遣、崗位外包形式下工人簽訂的合同(表4、5)：

表4 勞務派遣工人簽訂的合同(節選)

- 甲方負責為乙方核發聘用制工資、代收代繳社會保險、代扣代繳個人所得稅。
- 甲方於次月 日前按月以人民幣形式支付乙方工資，乙方在試用期期間的月工資為RMB¥ 元(大寫人民幣 元)，經試用合格轉正後，月工資為RMB¥ 元(大寫人民幣 元)。
- 甲方根據被派遣單位每月提供的薪酬標準，在收到被派遣單位支付的款項後 日內發放給乙方。社會保險費用按當地統一的標準和比例，由甲方代收代繳。

表5 崗位外包工人簽訂的合同(節選)

- 甲方按實際工作工時以 元/小時(人民幣)向乙方支付報酬(包含平時、雙休、法定假日)。
- 甲方所支付的報酬 (包含/不包含)餐費補貼，餐位補貼標準為 (如不包含填寫「無」)。
- 甲方所支付的報酬 (包含/不包含)夜班補貼，夜班補貼標準為 (如不包含填寫「無」)。
- 甲方每月 日向乙方發放上月工資，不得推遲及拖延。
- 乙方需入職 日或工作滿 工時，才產生工資，否則甲方不予支付。
- 乙方入職後，由甲方購買工傷保險，每月 元，從乙方當月薪資中扣除。

資料來源：江蘇一家勞務公司提供的範本，筆者抄錄於2023年5月。

無論勞務公司與企業簽訂何種合同，工人薪資都可以被轉化為「同工同酬」模式或「小時工」模式。那麼為何要轉化？原因是勞務公司需要多種結算模式以覆蓋更多的下游中介代理與工人來獲取利潤。但是相對於大型企業，小型企業工人薪資的轉化更方便，因為大型企業的管控更嚴格，而對於小型企業，勞務公司報價自由度較大。

根據筆者的調查，轉化模式主要有三種。第一種，由「小時工」轉化為「同工同酬」模式。這種轉化模式適用於上文提到的打包價小時工與固定小時工，兩者都是在企業與勞務公司小時工價合作形式下，勞務公司給工人同工同酬發工資，同時加上返費。例如企業與勞務公司簽訂的總價是25元/小時，當勞務公司通過計算發現：工人工作滿四十五天發放的返費，加上按月發放的同工同酬工資，正好等價於25元/小時，就可以轉化成「同工同酬」模式。至於勞務公司會否轉換為這種模式，其判斷的依據在於是否存在虧損風險。



第二種，由「同工同酬」轉化為「小時工」模式。這需得到企業批准，因為同工同酬反映了企業對平衡外包/派遣工與正式工薪資差距的要求，如果兩者工資差距較大，就會促發工人的不穩定性，影響產線的生產；「小時工」模式的定價則相對自由，除非大型企業要求維持工人的固定價格。那麼如何進行轉換？假設企業給勞務公司每月每人2,500元（包括社保、管理費、招募補貼），第一個方法是把2,500元折算成小時單價，例如 $2,500 \text{ 元} / 260 \text{ 小時} = 9.6 \text{ 元/小時}$ ，這時勞務公司對下游中介代理放價8元/小時，工人按同工同酬發工資，藉此獲取利潤。這就是上文提到的固定小時工類型。第二個方法是全小時工結算，業內人士稱為「企業同工同酬管理費支付、小時工補差價」，即先為工人按同工同酬發工資，再按小時補差價。一家勞務公司的人員這樣舉例：假設工人A這個月在鄭州工廠上班26天，共260小時，底薪+加班費共4,000元，而勞務公司承諾給工人A的價格是28元/小時，那麼總額為 $28 \times 260 = 7,280 \text{ 元}$ ，這一價格減去同工同酬發的工資，即 $7,280 \text{ 元} - 4,000 \text{ 元} = 3,280 \text{ 元}$ ，3,280元就是勞務公司要向工人A補的差價。補差價的方式是：只要工人在職就每個月補，而且通常是在次月底補。為甚麼要計算這個差價？因為勞務公司要計算需時多少個月才可以從企業那裏拿到這筆差價，然後對應設置補齊工人差價的時間。另外，勞務公司往往會延遲出工人考勤名單（包含工人勞動時間，據此結算薪金；返費名單基於考勤名單得出，下詳）的時間，因為假設勞務公司需要補3,280元/月，但可能它只能從企業拿到1,600元/月，這就需要用兩個月利潤補足一個月的費用，所以需要延遲出工人考勤名單的時間，以此保證自己不會虧損。

第三種，改變發薪周期。最普遍的是日薪周發形式，例如企業給勞務公司23元/小時，後者對下游中介代理放價可能是15元/天，薪資一周發一次。由於企業通常是一個月發一次資金，因此勞務公司一周發一次薪資是需要墊資的。這主要針對中小企業，若針對大型企業，勞務公司則無力墊付。日薪周發迎合工人的流動需要，源於很多工人無法在廠工作滿一個月，但其操作需要符合三個條件：一是勞務公司要有足夠的流動資金，二是企業積極配合給出工人的考勤名單，這需要企業默許勞務公司日薪周發的操作，三是企業允許勞務公司駐廠人員自由走動查看考勤情況。

這裏需要分析工廠內部的計時與計件工資制。如果是計時工資制，那麼企業給勞務公司的可以是管理費或小時工價，此時勞務公司發給工人的薪資即按照「同工同酬」（底薪+加班費等）或「小時工」模式，而且可以以上述三種形式靈活轉換，除非企業有嚴格要求。但如果是計件工資制，那麼企業給勞務公司的一般是管理費，勞務公司發給工人的薪資即是按照底薪+計件，或者是零底薪、純計件工資。這種情況下，勞務公司不能將計件工資制轉換為任何模式，因為這類企業不允許勞務公司調整工人的薪資結構。

根據以上的調研分析，筆者有幾個重要的發現。第一，勞務公司給工人薪資的形式和企業分發給勞務公司的形式未必一致，即薪資金額與薪資形式都發生了改變。第二，小時工補差價是勞務公司精心計算的薪資形式，勞務公司會依據獲取利潤的時間來控制給下游中介代理與工人支付資金的时间。

第三，計時工資制某程度上促發了勞務公司對工人薪資結構的調整，也導致中介鏈條的利潤有所調整，是促進流動性與靈活性的重要源頭。

## 五 勞務公司的定價基礎

接下來分析勞務公司的定價基礎。所謂定價基礎，是指給下游中介代理與工人的定價受到哪些因素影響。影響勞務公司的定價主要有兩個因素：一是工時，二是工人流失率。工時是勞務公司重要的定價基礎，勞務公司根據工廠的工時數據來制定出盈利的價格，但制定工時非常講究：其一，工時在工廠內部的分布相當不均勻，不同工作崗位工時不同，用工高峰期、低谷期的工時不同，老工人與新工人的工時也不同，一般勞務公司依據的是工廠工時的眾數區間（即較普遍的工時安排）。其二，勞務公司會參考其他公司輸送工人到該工廠的工時；工時的差異會導致費用不同，因為工時愈長，企業給勞務公司的費用就愈高，後者的相對操作空間也就更大。

究竟勞務公司如何利用工人的流失率來定價以獲取利潤？根據筆者調研，發現主要分為兩種計算方式，包括穩定的流失率、首月與次月流失率。首先是穩定的流失率。對勞務公司而言，工人流失率並非愈低愈好，而是要求一種穩定的流失率，背後有着一系列的利潤計算。一位資深業內人士具體舉例指出，在管理費形式下，假設企業讓勞務公司招100個人，從企業那裏收取每人每月2,000元，勞務公司對外放出的返費價格是三個月9,000元。分析如下：第一個月100個人中有20人離職，月流失率為20%，這些流失的工人工作滿一個月，勞務公司就可以從企業那裏收取一筆費用（管理費形式一般按月結算，但通常只要工人做滿七天就可以結算），即 $2,000 \times 20 = 4$ 萬元，但不用支付離職工人返費，因為工人未達到工作三個月的時間標準；接下來依次類推（表6）。

根據表6，最終計算得出的6萬元就是勞務公司利用工人流失率獲取的利潤。因為流失率是不確定的，所以一般稱為「賭流失率」。由於勞務公司可以控制流失率，因而不會虧損。當流失率高時，勞務公司從企業拿到的款項減少，而過高的流失率會遭到企業罰款，此時勞務公司通常採取的一種策略是壓着工資不給工人離職，還有一種策略是聯合幾家勞務公司延遲出返費名單的時間。上文提到，勞務公司在補差價的時候要計算需多長時間才能從企業那裏獲取這部分差價，所以要延遲出返費名單的時間，間接迫使工人繼續在職。返費名單是指符合返費要求的工人名單，返費要求通常包括工人的具體工作日、不能違規等。考勤名單由企業管理人員交給勞務公司，返費名單基於考勤名單得出，拖延出考勤名單也就是拖延出返費名單，由於勞務公司對兩個名單均可操控，因此無論拖延哪個名單都能延長工人的在職時間。

弔詭的是，當流失率低時，勞務公司也會虧損，因為它需要預先放出返費價格，而那是根據之前的流失率來估算的，一旦大幅低於預定的流失率，且放出去的返費價格不能變化，勞務公司自然會虧損。這時勞務公司就需要

表6 穩定的工人流失率下勞務公司的利潤計算(假設共100人)

時間	月流失率	勞務公司能夠從企業獲取的費用	是否給工人支付返費
第一個月	20%	2,000 (工人工作一個月) × 20 = 4 萬元 (A)	否，工人未達返費要求
第二個月	10%	4,000 (工人工作兩個月) × 10 = 4 萬元 (B)	否，工人未達返費要求
第三個月	5%	6,000 (工人工作三個月) × 5 = 3 萬元 (C)	否，工人未達返費要求 (工人在出返費的時間前離職)
另外15%的工人未工作滿七天就離職，勞務公司無法從企業獲取費用，不會支付工人返費。			
剩餘工人數		勞務公司能夠從企業獲取的費用	是否給工人支付返費
50 人		6,000 (工人工作三個月) × 50 = 30 萬元	是 (達到返費要求)， 需支付：9,000 × 50 = 45 萬元 (E)
		假設勞務公司延遲出返費名單時間一個月，即讓工人再多工作一個月，那麼獲取的費用是8,000 (工人工作四個月) × 50 = 40 萬元 (D)，但仍支付返費45 萬元。	
勞務公司最終的利潤是 A+B+C+D-E = 6 萬元			

資料來源: 筆者繪製。

提高流失率, 通常採取兩種策略。第一, 通過產線長的關係促發工人流失, 如一名江蘇的行業資深人士所說:「跟產線搞好關係, 給產線組長200-500元搞走一個人, 工人只要離職, 搞走這個人紅包就發給你。」<sup>②</sup>第二, 通過企業配合「暴力趕人」, 這是一家勞務公司的老闆總結的策略, 即讓產線長故意向工人找茬, 迫使工人離職, 但風險很大, 也較為少見。因此, 勞務公司掌控着工人工資、出返費名單的時間, 從而影響流失率。它可以利用流失率來獲取利潤, 流失率的核心是「穩定」, 而不是「高低」。

其次是首月與次月流失率。勞務公司要計算工人入職首月與次月的流失率。這裏主要指向小時工價合作形式, 例如企業給勞務公司23元/小時, 後者對下游中介代理放價也是23元/小時, 但不會造成虧損, 因為在一個月內勞務公司其實積攢了工人兩個月的工資與利潤, 源於通常在次月才計算首月的工資與利潤。當第二個月勞務公司出工人考勤名單時, 工人已經在這個月工作了二十多天(此時勞務公司已經有了這二十多天的利潤), 工人如果想拿到這個月的工資就必須再工作到下個月底, 即多幹一個月。通過結算時間來延長工人的工作日, 勞務公司由此獲取利潤。

按以上論述分析: 第一, 勞務公司對於工人流失率的要求是要有穩定的流失率, 這與一般認為只要工人在職時間愈長、勞務公司肯定盈利的印象相

反，必須考慮到勞務公司對下游中介代理與工人放出的價格需要提前制定並且無法更改，所以穩定的流失率經過勞務公司精心計算，以保證獲得盈利。第二，結算時間與工人的勞動時間、工人流動率、勞務公司定價掛鉤，因此勞務公司操縱的不僅是工人的薪資數額、薪資形式、薪資的發放時間，而且包括工人的勞動時間，操縱的邏輯是勞務公司需要實現可以盈利的定價。

## 六 下游中介代理的盈利基礎

當勞務公司有了基本定價之後，會根據下游中介代理的能力制定不同價格。這些中介代理包括二手調單公司、招聘公司/勞務中介等。根據筆者的調研，它們可分為四個等級：一、普通中介代理商，譬如一家招聘公司/勞務中介輸送工人數量較少(每個月只送二十人)，勞務公司給其最低的市場價，可能是三個月返費2,000元。二、批量中介代理商，譬如一家招聘公司/勞務中介輸送工人的數量相對較多(一年送幾百人)，勞務公司給它三個月2,500元的返費利潤。三、頂人中介代理商，譬如一家招聘公司/勞務中介輸送工人數量大(一年送二千人以上)，但勞務公司僅會在用工高峰期而非長期與之合作，因為這些中介代理輸送的工人往往在拿到返費之後離職，致使工人流失率較高。四、核心中介代理商，這些中介代理輸送的工人，在拿到返費後在職率仍然較高(可以再工作一至兩個月)，那麼勞務公司賦予其利潤也相應較高。針對不同的中介代理，勞務公司給予不同的利潤。無論「同工同酬」還是「小時工」模式，勞務公司都能換算出返費，而返費會給中介代理，其中大部分返費需給予工人。不過，利潤並不按照層層差價的形式遞減，需要從返費的形式加以分析。

如前所述，返費分為三種類型。根據青島一家大型人力資源公司的統計報告(表7)，2021年長三角與珠三角地區以小時工返費為主流，長三角一次性

表7 人力資源公司發布的統計報告

地區	返費形式	2020年(佔比)	2021年(佔比)	變化
長三角	連續性返費	9.59%	16.84%	+75.65%
	小時工返費	52.38%	60.02%	+14.59%
	一次性返費	38.03%	23.13%	-39.17%
珠三角	連續性返費	18.93%	15.56%	-17.83%
	小時工返費	54.44%	44.00%	-19.18%
	一次性返費	26.63%	40.44%	+51.88%
京津冀	連續性返費	28.89%	69.09%	+139.13%
	小時工返費	16.89%	21.77%	+28.87%
	一次性返費	54.22%	9.15%	-83.13%

資料來源：數據來自青島的一家大型人力資源公司。該公司從2019年起對全國二十九個省的人力資源機構的招聘費用進行數據調研，每年發布一次報告。

返費比2020年下降，珠三角一次性返費則逐步升高；而京津冀地區主流形式是連續性返費。這表明長三角與珠三角地區為了避免工人大幅流動和鬧事的風險，採取了較為保險的小時工返費；珠三角地區之所以更多地採用一次性返費，是因為製造業工人的流失，需要依靠一次性返費的激勵來獲取勞動力資源。根據筆者調研判斷，長三角地區在2019年之前以一次性返費居多，沉澱了大量的工人資源，但風險較高，故而降低了一次性返費的比例。對於京津冀地區而言，連續性返費的好處主要是可以吸納更多的中介代理。由於京津冀地區的人力資源行業相對而言並不發達，因此需要吸引大量的外地中介代理輸送勞動力。

勞務公司設置的三種返費形式都相當於給下游中介代理的利潤，只不過工人能夠在其中分一杯羹。某種程度來說，下游中介代理與工人的返費形式是一致的，比如中介代理拿到的是一次性返費，工人拿到的也是一次性返費，因為一次性返費要求工人打卡滿三個月，中介代理也只能在這個時間點拿到返費，從而發放給工人。同理，小時工返費、連續性返費也是一致的，所以中介代理在招募工人時只能按照勞務公司說明的價格形式發布，中介代理如果需要提前發放返費招攬工人或勞務公司未發放返費，都需自行墊付。無論是下游的哪類中介代理，利潤遠不及成熟的勞務公司的利潤。

在系統分析了各類中介如何定價後，再比較筆者主要調查的四個城市製造業用工市場的定價樣態（表8）。總體而言，工人薪資計算模式上，無錫與鄭州以「同工同酬」為主，深圳以「小時工」為主，青島則是「同工同酬」與「小時工」分布相對平衡。工人薪資結算形式上，四地均以月薪為主，但無錫、深圳也推行日薪與周薪。返費形式上，無錫與深圳以小時工返費為主，鄭州以一次性返費為主，青島以連續性返費為主。

表8 四地用工市場的定價樣態

城市	工人薪資計算模式	工人薪資結算形式	返費形式
無錫	「同工同酬」為主	月薪為主，推行日薪、周薪	小時工返費為主
深圳	「小時工」為主	月薪為主，推行日薪、周薪	小時工返費為主
鄭州	「同工同酬」為主	月薪	一次性返費為主
青島	「同工同酬」與「小時工」分布相對平衡	月薪	連續性返費為主

資料來源：筆者繪製。

## 七 影響中介定價機制的其他因素

上文主要分析了中介機制的內部是如何操作定價的，以下需要分析影響中介定價機制的其他因素，然後再深入討論中介、工人之間的「討價還價」關係。



### (一) 影響中介定價的三個因素

首先，勞動力市場的供需狀況會影響中介的定價。第一，當國內訂單量減少時，企業的用工需求就會降低，勞務公司為求保持穩定的工人流失率，因而「驅逐」一部分工人，也不會錄用在勞動力市場自由流動的工人。隨着企業給予的費用降低以及市場需求降低，勞務公司給出的返費定價自然較低。第二，當用工需求增加時，出現更為靈活的工人薪資結算方式，因為市場需求增加，導致整體的返費增加，勞務公司有更充沛的資金去更改薪資結算周期，靈活地調整為日結、周結形式，中介代理自然也可以如此調整。第三，當用工需求降低時，整體定價靈活性就會降低，工人的在廠工時減少，中介也很難通過調整結算時間來延長工人的工作日，連帶中介利潤相應降低。

其次，中介行業的競爭與討價還價會影響中介的定價，可以歸納為四類。一、企業與勞務公司的議價。勞務公司之間存在競爭，即競爭用工企業的代理權，當競爭愈為激烈，企業的話語權就愈大，企業會收縮定價的靈活性；反之當競爭愈小，主導權便會轉向勞務公司，利潤呈現上漲以及有更強的靈活性。二、二手調單公司與勞務公司的議價。只要二手調單公司握有足夠的勞動力資源，就可以與勞務公司競價，勞務公司會根據工人數量提高價格，返費金額就會提高，給予下游中介代理的利潤結算形式也更靈活。二手調單公司之間競爭的是勞務公司的合作權，當競爭愈為激烈，勞務公司愈能掌握更大的向下放價權。三、招聘公司/勞務中介與二手調單公司的議價。由於二手調單公司不直接招聘工人，所以招聘公司/勞務中介具有更大的話語權；招募規模愈大的招聘公司/勞務中介能夠要價更多，給工人的返費金額也愈高。但它們無法更改定價的形式，能夠更改的只是工人返費金額。招聘公司/勞務中介之間的競爭更為激烈，現行的勞動力市場關鍵不在於缺工人，而在於缺乏上游的資源渠道，這也反映了整體訂單需求量在減少。四、鄉鎮代理之間的弱性競爭。招聘公司/勞務中介與鄉鎮代理之間議價空間較少，因為鄉鎮代理通常在鄉鎮地區。鄉鎮代理之間存在弱性競爭，但因輸送工人相對少，所以也不會改變市場定價靈活性。還有一些不確定的競爭因素，譬如黃牛存在於不同級別的合作中，加劇了整個市場定價的不確定性。

再次，根據筆者的調研，工人的能動性分為四類，也會影響到中介的定價。一、工人的用腳投票。當工人不斷在工廠間流動時，企業就會根據工人的流失率不斷調整招募量，給予勞務公司的費用也會調整；勞務公司方面，為了應對不穩定的用工需要，給予下游中介代理的費用更是充滿波動性，薪資計算、結算周期與時間、返費等都要調整。二、工人的反抗與維權。工人對於返費會進行維權，例如求助於勞動監察大隊，但通常無法獲得法律保障，因為返費沒有列明在正式的合同之中。不過，工人對於企業剋扣社保是可以維權的，一旦企業被舉報，很可能面臨極高金額的賠償。當針對社保的爭議愈大，工人反抗愈多，工人的工資隨之增加，返費反而會減少，這源於返費

的一部分是剋扣社保的款項，在爭議之下市場定價的靈活性會相對降低。三、工人的迎合。當工人積極配合中介進入工廠，且能相對穩定地工作時，中介招工市場的定價自然是更為靈活的，而且整體的定價也會提高，促進了中介市場的靈活性。四、工人的生產與生活形態。當工人對市場定價不滿，很可能會聯合同鄉的朋友短暫罷工，一旦生產停滯，就會哄抬整個中介市場的定價，因為工廠必須臨時招募工人。同時，當工人希望長期在本地發展，就必然要求他們從臨時工轉為正式工，具備社保等保障，所以中介的流動利潤會明顯減少，定價靈活性則會削弱。

## (二) 工廠之外的討價還價

本文的一個重要研究發現是，在工廠之外也存在科爾奈的討價還價機制。企業是最上層的角色，遴選勞務公司成為其代理商，在多種情況下可以對其作出處罰。勞務公司是中介主體中的頂層角色，為下游中介代理制定價格。至於二手調單公司、招聘公司/勞務中介等角色，主要負責輸送勞動力並獲取利潤。因此，縱向的討價還價過程得以形成：勞務公司向上與企業有討價還價權，這通常發生在小型企業與輸送工人較多的勞務公司之間。二手調單公司向上與勞務公司有討價還價權，尤其當前者擁有充分的勞動力資源。招聘公司/勞務中介向上與二手調單公司甚至是勞務公司有討價還價權，出現於招募的工人足夠多且可以靈活安置之時；向下與工人有討價還價權，發生在工人渴望入廠但無法滿足招聘要求的時候。勞務公司雖然能夠定價，但當勞動力供給不足時，下游中介代理的要價會非常高昂。

再來分析招聘公司/勞務中介討價還價的動力來源。如上所述，勞務公司需要保持穩定的工人流失率以獲取利益。根據訪談歸納，勞務公司普遍希望工人滿足六個月的派遣期，在這個期限內工人在職時間愈長愈好，而超過這個期限就需要讓工人離職。招聘公司/勞務中介的利潤是根據勞務公司分發的資金確定的，所以利益立場同勞務公司一致，要盡可能說服工人工作更長的時間，但如果工人工作超過六個月，招聘公司/勞務中介也會配合勞務公司「驅逐」工人。當然，還有一些招聘公司/勞務中介為了拿到勞務公司更多的返費利潤，會設法讓工人達到返費要求的日期便離廠，而這往往只有兩個月。所以下游中介議價的動力僅是手中握有的勞動力資源較多且訓練有素，以及當上游勞務公司的返費利潤降低或者延遲發放的時候。

至於下游中介代理與工人間的討價還價，因為工人直接接觸的是招聘公司/勞務中介，而不是勞務公司（僅僅會與其簽訂合同），所以在招聘期間工人往往與招聘公司/勞務中介討價還價。如何讓工人進廠的同時讓他們放棄一些權益而不反抗？對此，中介代理就發展出給工人返費的策略。這種直接發放資金獎勵的舉措瞄準了工人對物質利益的渴求，與李靜君分析的中國基層政府「花錢買穩定」策略相似，即政府通過賦予民眾物質利益來維持社會穩定<sup>29</sup>。因此，中介代理與工人的社會關係更為緊密。我們可以區分幾種討價還價的工人類型：一、與中介代理保持穩定聯繫的工人。這些工人較為年

輕而且急需用錢，中介代理往往會給予工人較多的情感問候以及提前發放薪資、返費，兩者之間因這種緊密的聯繫而形成很強的向上要價能力。中介代理不僅支配單個工人，而且讓其再鼓動其他工人入廠或離職。二、與中介代理打「游擊戰」的精明工人。他們混迹於各大廠與中介之間，摸清後者的相關套路，討價還價的能力最強：當市場返費較高的時候，工人會帶領幾個同鄉工人一起通過可靠的中介入廠；當返費較低之時便去尋找其他工作。一旦招聘公司/勞務中介拖延發放返費，這些工人就會集結其他工人向其要價。三、與中介代理僅保持短暫聯繫的工人。這些工人不想與中介有過多的交集，所以幾乎沒有要價能力。須指出的是，單個工人的討價還價能力較低，但當工人帶着足夠多的工友一起入廠時，或者當與中介形成一定程度的合作關係時，工人的討價還價能力便有所提升。這種縱向的討價還價也加劇了工人的商品化。

## 八 結論與討論

最後總結本文的四點重要發現，並反思中介定價機制與工人的關係，以及當下中國製造業勞動力市場生態的可能發展趨勢。第一，關於工人流失率與定價。勞務公司的定價是以流失率為基礎的，流失率又是與工人勞動時間、薪資結算時間、薪資形式與金額掛鈎的。第二，關於返費。不管是在「同工同酬」還是「小時工」模式下都存在返費，返費的利潤可以相互轉換，返費的資金、形式在不同地區也是不同的。第三，本文的研究可以與馬克思的價格機制對話。在勞務派遣制度下，計時工資制是大部分工廠採取的工資制度，從根本上看，計時工資制推動了對工人的剝削與整個生產體系的靈活性。勞務公司「同工同酬」與「小時工」的定價模式也可以相互轉化，但依據的不是工人的勞動而是工人的數量與市場風險。第四，庇護主義的存在。中介招工市場中的庇護主義以非正式的上下層關係為主，在整個過程中，不管是企業對勞務公司，還是勞務公司對下游中介代理，對於其中灰色地帶的操作都默許配合，除非有嚴重的事故等情況。這樣的庇護主義最後損害的還是工人的權益，因為大部分工人很少去發展與不同中介主體之間的良好關係，所以市場中的庇護主義將大部分工人驅逐在外。

李靜君提出當代中國工人階級的三種轉型：一是全球農民工的形成；二是社會主義工人的改造；三是產業工人從計劃經濟體制時期的單位制走向勞動力市場的轉變<sup>②4</sup>。可以說，流動的工人是中國成為世界工廠的必然結果。代工廠每天要招收上千人，需將招工的任務委託給中介，所以中介與工人的連結是中國作為全球代工體系一環而構成的。黃岩分析在全球化背景下代工製造業中具有產品外包與層層轉包的特點，這樣的跨國公司訂單催生出熟練的勞動力網絡，但也加劇勞動力市場的不穩定<sup>②5</sup>。隨着跨國合作的增加與一些代工廠轉移海外，工人愈加頻繁地參與到全球訂單的生產中，通過中介機

制甚至跨國進廠工作，不僅造成本地勞動力市場的不穩定，更導致跨國勞動力市場的不穩定，流動性的勞動體制愈發普遍。

在此背景討論中介靈活操縱定價對工人權益的侵害，可以發現不僅是侵吞社保等勞動權益的損害，本文更想強調中介機制對整體僱傭關係產生的影響，中介機制能夠支配工人的入廠和離廠時間、崗位、工資定價，結算形態，以與企業高度相似的定價策略對外包與派遣工進行控制，在盡可能減少自身風險的情況下支配工人的流動性並剝奪工人討價還價的能力。對於極具靈活性的工資形態、結算周期，工人看似對定價有選擇權，但其實已經失去了選擇權，工人一旦選擇「小時工」或「同工同酬」定價模式，剩餘的便由中介來操作變換而工人無法更改，這是一種「不穩定的穩定控制」——中介面對不穩定環境與工人流動性，發展出穩定的控制策略，工人卻失去了自我的「安全性」，即未來的穩定保障<sup>②⑥</sup>。中介運用定價機制來操控工廠內的管理，這也反向促成了工人愈發配合，出賣流動性——既然流動性是必然的，那為何不將這種靈活的流動性掌控在自我手中？此時，中介對工人的權益損害已經不僅是社保侵吞、報酬剋扣，他們面對的是更大的僱傭體系與未來保障體系的不確定性。

據筆者調研觀察，這種靈活操縱的定價權正在蔓延，不僅是製造業用工市場，還包括服務業用工市場。在當前勞務市場整體用工不景氣的狀況下，靈活的定價操作更是必然。用工市場的不景氣是訂單量減少造成的，不是招不到人，而是招到了無法安置。所以中介機制的靈活操縱定價根本上並不影響工人在勞動力市場內部流動，用工需求才會影響工人轉向其他市場；但在其他市場蔓延的中介靈活定價權依然控制着工人。據筆者最新的調研發現，中介的靈活定價權也延伸到跨國勞工的輸出中，國外中介代理中同樣存在着返費的利益分配機制，只不過這種定價較為粗放而不精細。

最後，本文試圖指出中國製造業臨時工工資的制定、工作條件與標準是如何讓勞動力商品化加劇的，是一種「脫嵌」的過程<sup>②⑦</sup>。波蘭尼指出的過度商品化會遭到社會性的反抗，體現為工人的討價還價能力與各種保護勞動者的政策網絡。但筆者還是深感擔憂，這些臨時工討價還價能力非常薄弱，在現行的派遣/外包用工制度中，沒有明確的工人保護規定，而且在《勞務派遣暫行規定》出台之後，中介主體通過依附企業、地方政府而不斷發展出新的商品化策略，讓經濟性的控制更為強烈。因此，「嵌入」與「脫嵌」是一個此消彼長、互為應對的循環過程，促成了靈活多變的勞動力市場。

#### 註釋

① 參見《中華人民共和國勞動合同法(全文)》，中國政府網，[www.gov.cn/jrzq/2007-06/29/content\\_667720.htm](http://www.gov.cn/jrzq/2007-06/29/content_667720.htm)。

②⑦ 參見波蘭尼(Karl Polanyi)著，馮鋼、劉陽譯：《大轉型：我們時代的政治與經濟起源》(杭州：浙江人民出版社，2007)，頁63；59-66。



- ③ Laura López-Sanders, "Embedded and External Brokers: The Distinct Roles of Intermediaries in Workplace Inequality", *American Behavioral Scientist* 58, no. 2 (2014): 331-46.
- ④ Di van den Broek, William Harvey, and Dimitria Groutsis, "Commercial Migration Intermediaries and the Segmentation of Skilled Migrant Employment", *Work, Employment and Society* 30, no. 3 (2016): 523-34.
- ⑤ Katherine Stovel and Lynette Shaw, "Brokerage", *Annual Review of Sociology* 38, no. 1 (2012): 139-58.
- ⑥⑫⑳㉑ 參見朱江華峰：〈中介網絡與勞動力市場控制——製造業靈活用工分析〉，《二十一世紀》（香港中文大學·中國文化研究所），2021年10月號，頁12；4-20；7：12。
- ⑦ 參見劉子曦、朱江華峰：〈經營「靈活性」：製造業勞動力市場的組織生態與制度環境——基於W市勞動力招聘的調查〉，《社會學研究》，2019年第4期，頁73-96、243-44。
- ⑧ 參見鄭廣懷、付豔敏：〈返費：勞動力市場與生產場所雙重控制的連接機制〉，《中國人力資源開發》，2022年第2期，頁73-86。
- ⑨ 參見郭春鎮、石夢婷：〈製造業靈活用工「返費」問題中的博弈及其治理〉，《開放時代》，2021年第2期，頁142-58、9-10。
- ⑩ Johan Lindquist, Biao Xiang, and Brenda S. A. Yeoh, "Introduction: Opening the Black Box of Migration: Brokers, the Organization of Transnational Mobility and the Changing Political Economy in Asia", *Pacific Affairs* 85, no. 1 (2012): 7-19.
- ⑪ Biao Xiang, "Labor Transplant: 'Point-to-Point' Transnational Labor Migration in East Asia", *South Atlantic Quarterly* 111, no. 4 (2012): 721-39.
- ⑬ 科爾奈(János Kornai)著，張安譯：《社會主義體制——共產主義政治經濟學》（北京：中央編譯出版社，2006），頁116-17。
- ⑭⑮ 馬克思(Karl Marx)著，郭大力、王亞南譯：《資本論》，上冊（南京：譯林出版社，2013），頁556-65；566-76。
- ⑯ 魏昂德(Andrew G. Walder)著，龔小夏譯：《共產黨社會的新傳統主義：中國工業中的工作環境和權力結構》（香港：牛津大學出版社，1996），頁183-213。
- ⑰ 具體訪談對象的數量如下：勞務公司與二手調單公司的老闆或者職員共32位；招聘公司/勞務中介職員共48位；工人共27位；政府官員共計9位。
- ⑱ 筆者對無錫一家勞務公司人員的訪談，2023年5月。
- ⑲ 參見《勞務派遣暫行規定》，中華人民共和國人力資源和社會保障部網，[www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/bmgz/202011/t20201103\\_394835.html](http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/bmgz/202011/t20201103_394835.html)。
- ㉒ 筆者的田野筆記，2023年5月。
- ㉓ Ching Kwan Lee and Yonghong Zhang, "The Power of Instability: Unraveling the Microfoundations of Bargained Authoritarianism in China", *American Journal of Sociology* 118, no. 6 (2013): 1475-1508.
- ㉔ Ching Kwan Lee, "Three Patterns of Working-class Transitions in China", in *Politics in China: Moving Frontiers*, ed. Françoise Mengin and Jean-Louis Rocca (New York: Palgrave Macmillan, 2002), 62-91.
- ㉕ 參見黃岩：〈工廠外的趕工遊戲：以珠三角地區的趕貨生產為例〉，《社會學研究》，2012年第4期，頁187-203、245-46。
- ㉖ Arne L. Kalleberg, "Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition", *American Sociological Review* 74, no. 1 (2009): 1-22.