

# 二十一世紀評論

## 中國勞動關係的變遷

### 中介網絡與勞動力市場控制 ——製造業靈活用工分析

朱江峰

全球化背景下勞動力市場的靈活用工趨勢愈發明顯，中國的靈活用工市場尤其發展蓬勃。用工規模方面，2016至2019年高速發展，年複合增長率達到45%，2019年市場規模達到4,779億元（人民幣，下同），2020年達到6,480億元。覆蓋群體方面，包括藍領群體和白領群體，其中藍領群體體量更大，同時企業對專業類人才如律師、IT人員的需求也在增加<sup>①</sup>。更重要的是，靈活用工能夠為企業招募勞動力並一定程度上降低風險。

具體到製造業的靈活用工，隨着中國製造業訂單波動加劇，世界工廠普遍面臨着較大的訂單生產壓力，加之用工的短缺化，勞動市場已逐步呈現不穩定的靈活用工狀態，各類形式的非正式僱傭隨之呈現，其中最典型的是勞務派遣與外包。追溯勞務派遣的興起，實際上是國際與本土因素共同作用的結果，改革開放初期外國企業以辦事處形式進入中國，因不能進行工商註冊而無法直接僱用員工，推動了勞務派遣的發展；1980年代國有企業自主招聘部分職工子弟作為臨時工或合同工，而後隨着勞動合同制的推行，這些企業開始設立勞務公司；1990年代，為了解決國有企業下崗失業人員再就業問題，一些行業成立了勞務派遣公司。2002年，中共中央和國務院聯名發布的〈關於進一步做好下崗失業人員再就業工作的通知〉為勞務派遣提供了政策支持，各類派遣形式由此建立<sup>②</sup>。2008年，《勞動合同法》的出台推動了製造業勞務派遣的盛行；2014年，《勞務派遣暫行規定》的出台使得製造業勞務外包逐步發展，現今勞務派遣與外包是中國製造業靈活用工的典型樣態。據2019年的不完全統計，長三角地區勞務派遣或外包的比例高達60%以上，珠三角地區的比例也超過《勞務派遣暫行規定》的10%<sup>③</sup>。勞務派遣或外包雖然緩解了製造業企業招工難的窘境，但產生了一系列問題，包括勞動關係

難以界定、工人流動率高且福利保障缺失、企業用工成本巨大、勞動力市場混亂等。

因此，對製造業靈活用工的多面性進行學理分析尤為重要。從社會學視角來看，僅以勞動過程理論為基礎闡述靈活用工下的工人工作狀態，無法全域性地把握靈活用工的核心問題。本文認為，「勞動力市場控制」是在經典的勞動過程控制理論之外，理解與分析製造業靈活用工的另一重要維度，卻始終遊弋於研究的模糊地帶。基於近年筆者田野調查中製造業靈活用工現象突出的三個地區，包括長三角地區（江蘇省為主）、珠三角地區（廣東省為主）、內地（河南省為主），本文在第一節試圖說明勞動力市場控制這一新研究視角的重要性，第二節回溯中介網絡控制製造業勞動力市場的本源與歷程，第三節闡明中介網絡控制製造業勞動力市場的形態，第四節分析中介網絡控制勞動力市場的兩類邏輯，第五節延伸討論勞動力市場控制中的差異政治，第六節為簡單總結。

## 一 從「勞動過程控制」到「勞動力市場控制」

經典的勞動過程理論自提出之日起，已在勞動社會學的研究長河中馳騁了數十個年頭，因對資本控制邏輯的縱深切入理解而備受研究者的推崇，其中資本如何榨取勞動力價值、勞動力如何回應資本的控制，成為理論分析的核心。早在馬克思的分析中，勞動過程控制就已初見端倪，其焦點放置在對資本剝削與壓榨勞動力的批判上<sup>④</sup>；布雷弗曼（Harry Braverman）繼承了馬克思的衣鉢，以批判資本的眼光將工廠視為權力運作體系，提出勞動過程控制的核心是「概念」與「執行」的分離，引申出「去技術化」的命題<sup>⑤</sup>；布洛維（Michael Burawoy，又譯布若威）對布雷弗曼的勞動過程控制又做了進一步延伸，將工人的主體性引入了分析範疇，認為生產過程中資本製造了工人對剝削的「同意」，使得資本得以持續剝削工人價值<sup>⑥</sup>。此後，性別、種族、關係、制度、文化、情感等元素皆被帶入了勞動過程的分析視角，勞動過程分析的多元性與普適性價值被逐漸開發與呈現<sup>⑦</sup>。

但是勞動過程的理論視角與對靈活用工組織及控制方式的分析之間存在張力，兩者的齟齬之處在於：一是勞動過程理論呈現的對勞動力的控制是在企業生產過程之中，而在目前中國盛行的代工體系之下，對勞動力的控制可能不僅存在於勞動過程之中。事實上，靈活用工的轉包、分包過程中伴隨着大規模的勞動力使用與控制，勞動力市場中同樣存在對勞動力的控制。二是勞動過程理論關注資本控制勞動力的邏輯，卻忽略了一個前置條件，即工人如何通過勞動力市場走進工廠，成為被控制、利用與剝削的勞動力<sup>⑧</sup>。但資本控制勞動力的前提是勞動力能夠被購買，勞動力的購買過程亦充滿了利潤榨取與利益衝突，同樣有一套複雜的組織體系、遊戲玩法和權力關係<sup>⑨</sup>，關

注勞動力購買與勞動過程是同等重要的條件。三是關於勞動過程的討論集中在勞資兩種主體之間，但靈活用工的主體關係較為多元，往往涉及第三方組織。隨着代工式生產體系的建立，控制方式從科層式的直接控制轉向網絡式的代理控制，中介組織在代理控制中便承擔着第三方關鍵角色。第四，靈活用工問題極具複雜性，僅以微觀視角關注勞動過程大有捨本逐末之嫌，其受到地方政府、勞動力市場等多重結構性力量運作的影響，需要將其放置在一個更為宏觀的分析稜鏡之中。

「勞動力市場控制」是分析靈活用工的一個新視角。現今對勞動力市場的討論有兩個層面：一是集中在對工資模式、資源配置、勞動關係的探究<sup>⑩</sup>。例如新古典勞動力市場理論強調勞動力市場的競爭性，認為市場機制決定工資水平與勞動力資源的配置。對該理論的爭論引出了勞動力市場分割理論，分割理論刻畫了勞動力市場內部的不平等樣態與產生邏輯，且認為至今已漸進演化成更為靈活的市場分割機制，不穩定的、可替代性的勞動力就業逐步佔據勞動力市場的配置。二是具體展現勞動力市場內部的運作樣態，如劉東旭描繪了彝族工人如何被以「領工制」為核心的中介體系帶入到珠三角的代工企業中，詳細地勾勒出彝族人內部的社會秩序與組織方式<sup>⑪</sup>；項飆則描繪了世界信息產業中印度IT工人如何被複雜的中介鏈條組織起來，「勞力行」諮詢公司是中介鏈條中關鍵的角色，深度反映了現代世界體系中「核心國家—半邊緣國家—邊緣國家」之間的層級關係<sup>⑫</sup>；藍佩嘉分析了台灣的「客工」招募制度與私人中介機制，指出其強化了「客工」作為「合法移工」的地位，深度展現了國家法律與制度設計所製造的勞資雙方關係的不平等，其中嵌合了種族、階層的多重修辭學<sup>⑬</sup>；項飆的另一項研究則考察了亞洲跨國勞務的中介過程，認為細密的管理規則、多樣的商業中介、發達的交通通訊技術、複雜的合約共同構成了「跨國流動的基礎設施」，但基礎設施的內捲化趨勢阻礙了人們的實際流動能力，使得跨國勞動力市場呈現分化的流動秩序<sup>⑭</sup>。

遵循着第二個層面的探討，汪建華、張書琬明確提出了「勞動力市場控制」這一新研究取向，認為對勞動力的控制可能同時存在於生產過程與勞動力市場之中；而勞動力市場控制則深深體現在其組織體系與生態鏈條之中<sup>⑮</sup>。筆者深以為然，勞動力市場控制的視角不僅能夠彌合勞動力購買這一維度的斷裂，而且從多方關係出發深度分析政府干預、市場競爭與勞動過程的交疊影響，進一步深度描繪市場嵌入與脫嵌的多重互動趨勢，是分析製造業靈活用工邏輯的新視角。需要強調的是，汪、張一文並未基於田野資料闡述「勞動力市場控制」這一概念，因而勞動力市場具體的控制形式與邏輯仍是一個黑箱；此外，即便有文章探討了製造業勞動力市場的組織生態與制度環境，但並未比較分析勞動力市場控制的多重形態與複雜邏輯<sup>⑯</sup>。因此，本文試圖在汪、張一文的基礎上進一步明確闡述「勞動力市場控制」的觀點，通過田野資料的分析具化勞動力市場控制的源起、形態與邏輯。

## 二 中介網絡控制製造業勞動力市場的本源與歷程

中介網絡成為現今製造業勞動力市場控制的主要形式，本源為用工企業的勞務發包制。該制度的核心是用工企業將招聘普工的任務外包予勞務公司這一中介組織，由勞務公司為其輸送相應數量的勞動力。用工企業之所以選擇勞務發包制，其考量在於：一是企業人力資源 (Human Resources [HR]) 相關單位招聘任務過重；二是普工招聘時效性極高，單由企業完成如此龐大的招工目標並不現實；三是普工招聘比技工招聘門檻低，企業放心將任務委託於勞務公司；四是企業希望能夠對應季節性生產實現靈活用工，實現成本的最小化，而勞務公司能夠實現企業的訴求；五是企業借助勞務發包制，也將相應的風險轉嫁予勞務公司，工傷處理、工資爭議皆由勞務公司負責<sup>⑩</sup>。

筆者基於田野資料，認為勞務發包制的形成大致可劃分為四個階段。第一個階段大致在 2000 至 2007 年，勞務發包制並未顯現。製造業的求職者需要向中介組織支付一大筆費用才可進廠面試，原因是當時工廠崗位較少而勞動力眾多，為了競爭工廠的崗位需要勞動者付出大量的成本。此時中介組織僅承擔着資訊傳遞的功能，企業也無需擔負大額的招工成本。

第二個階段大致在 2008 至 2013 年，該階段誕生了勞務派遣制。由於 2008 年《勞動合同法》的出台，使得農民工的權益得到上升<sup>⑪</sup>，加之 2008 年金融海嘯後製造業得到復蘇，故用工企業數量明顯提升，市場形勢發生顯著的轉變。此時勞動者不需再就進廠面試交予中介組織大筆的費用，中介組織僅向企業收費並輸送派遣工。勞務派遣制的普及為中介組織帶來了巨大的利潤，企業亦能夠選擇性用工來降低用工成本。此時國家法律並未對派遣工的數量進行管制，用工企業採用派遣工的法律風險較小，且購買勞動力的成本較低。

第三個階段大致在 2014 至 2018 年。2014 年《勞務派遣暫行規定》實施之後，勞務派遣的用工量被限定在 10%，勞動力市場的用工模式再次發生了轉變，勞務發包制逐步形成。由於人口紅利的消失使得用工企業無法招募到足夠的勞動力，必須借助外部力量進行招工，勞務公司則與勞務中介、黃牛<sup>⑫</sup>等下級中介組織形成合作模式，伴隨的是招工費用不斷增加，很多勞務公司的盈利甚至還遠低於勞務中介，勞務中介的數量也因此出現井噴式的增長，工人的入職獎勵也被拔伸到一定高度，形成混亂的勞動力市場生態。用工企業轉為實施勞務發包制，通過將招聘業務外包給勞務公司而完成招工任務，但《勞務派遣暫行規定》令企業的法律風險加大，在招工與法律規制的雙重擠壓下，「假外包，真派遣」現象大量存在<sup>⑬</sup>。同時，中介組織的市場要價能力與日攀升，企業的用工壓力亦與日俱增。

第四個階段大致由 2018 年開始。由於 2019 年實施社會保險與繳稅的新規定<sup>⑭</sup>，對製造業的勞動力市場，尤其對於未幫員工繳納社保的製造業企業與勞務公司產生了較大的影響。雖然政府表示不再清算 2019 年前的社保欠費，但是並不排除發生員工因社保未繳納而投訴的事件，如此也必然涉及到之前

未繳納的社保金。企業與勞務公司頗擔心會波及自身，因而甚至出現了小幅的注銷與倒閉潮。近年，許多中介組織開始進行服務的轉型升級，以運用互聯網大數據技術進行服務升級優化見長。但對於製造業企業而言，勞務發包制仍然是招募勞動力的主要選擇方式，用工成本仍處於上升狀態，企業的困境也在一直持續。

### 三 中介網絡控制製造業勞動力市場的形態

中介網絡控制製造業勞動力市場主要表現為三種形態，包括企業與中介網絡的互相介入、中介網絡輸送鏈條化、中介網絡服務包攬化。不過，中介網絡控制勞動力市場的形態並不一致，據筆者的田野調查，長三角勞動力市場發育程度最高，形態最為複雜；珠三角與內地勞動力市場規模相對較小、勞動力市場發育程度低，但兩地又有所差異。

#### (一) 企業與中介網絡的互相介入

勞務發包制下用工企業與中介網絡處於互相介入的過程。首先，用工企業會遴選符合資格的勞務公司成為合作對象。「資格」有三層含義：一為具備必要的經營執照與相關登記；二為良好的市場信譽；三為突出的業務能力，即能夠為企業輸送相匹配的勞動力。接着，用工企業與勞務公司簽訂相應的勞務合同。在當下的用工環境中，雖然很多合同形式並不一致，但核心表達的要點仍是讓勞務公司提供勞動力。用工企業不僅要求勞務公司能夠在相應時間提供相應數量的勞動力，同時要求勞動力能夠在一定時間、不犯錯誤地在廠工作。緊接着，用工企業將訂單派發給勞務公司，每份訂單上皆標註着對應的崗位、所需的勞動力要求與數量，勞務公司根據訂單進行下一步的招工。

勞務公司對用工企業的介入主要體現在五方面。第一，在企業內進行工人的招攬。一些勞務公司人員鼓動工人離職之後通過其進入其他工廠，從而將勞動力推薦予自己所在的勞務公司來獲取費用。第二，介入工人的崗位調配與培訓。派駐用工企業的勞務公司文員通常與企業HR關係甚佳，以至可以主導勞動者的崗位調配，將自己公司的勞動力調配至工作輕鬆、環境舒適的生產車間，以獲得工人的信任與良好的口碑。第三，介入用工企業生產線的直接管理<sup>②</sup>。通常勞務公司會為企業提供勞務派遣、HR外包、產線外包等多種服務。前兩者並不涉獵生產線的直接管理，由企業生產線的班長直接管控；而後者作為一種新型外包模式，是由企業將整條產線外包，勞務公司除場地材料無需準備之外，作業標準、管理人員、操作人員、交貨驗收都由勞務公司承擔。第四，在企業內介入工人的生活服務與關係調和。每家勞務公司都會派送相應的駐廠人員跟隨勞動者進廠，以解決工人的日常生活、考勤

監督、協調勞資關係等事項。第五，勞務公司動員工人進行內部的離間，讓自己的工人離間工廠車間其他勞務公司的工人<sup>③</sup>，從而在彰顯本公司勞務能力的同時獲得企業的信任。

需要指出，三地勞動力市場均有企業與中介網絡互相介入的形態，但在珠三角地區，兩者相互介入的程度要比其他兩地更低，表現為當地勞務公司幾乎無法承接企業產線外包的任務，因而會將產線外包等專業化程度較高的任務委託於外地（長三角地區）勞務公司。

## （二）中介網絡輸送鏈條化

企業將招聘普工的任務外包予勞務公司之後，勞務公司並非就此開始獨自招工運作，在勞務公司的下游還存在多層複雜的中介組織。勞務公司將招聘業務再次外包，下級中介組織又會進行再次分包，進而形成以勞務公司為核心的中介網絡，通常要經歷「勞務公司—黃牛」、「黃牛—勞務中介」、「勞務中介—鄉村代理」三層再分包流程。如果說製造業靈活用工的根本起因是用工企業採用勞務發包制，那麼其形成的直接誘因則是勞務公司的再次分包。整套分包流程實質上執行的是「運送」與「招募」分離，勞務公司、黃牛一般並不涉入工人的直接招募過程，即只負責工人的運輸；而勞務中介與鄉村代理既需對工人直接招募，也負責對工人的運輸。

具體來說，勞務公司首先會將招工任務分包給黃牛，原因有二：一是勞務公司選擇的黃牛皆是與之有過深度接觸的群體，這些黃牛群體混迹於「黑白兩道」，有着複雜的關係網絡，往往能夠取得較好的招工效果；二是勞務市場上的勞務中介數量龐雜，勞務公司沒有足夠的精力去分門別類地考察，且由於部分勞務中介信譽度極低，勞務公司不會選擇與其直接對接。勞務公司一般都會優先發展自己線下的黃牛，由黃牛為勞務公司輸送工人，兩者之間並



長三角地區勞務中介在接洽勞動力。（圖片由朱江華峰提供）

不簽訂正式合同，價格與時間因應實際情況靈活變化，因此並不受到正式法律的約束。當然，也有一些黃牛因手上有充足的勞動力，趁機向勞務公司要價，信任關係鏈破裂將造成勞務公司擔負高昂的招工成本。

其次，黃牛將招募工人的任務再分包予勞務中介。之所以黃牛需要對接勞務中介，一方面，黃牛因身份的特殊性無法直接與求職者接觸，他們一般都是以個體高流動的形式活動，雖然極容易躲避監管，但也導致職工對其不信任；另一方面，黃牛群體有充分的時間與人脈去了解與選擇優質的勞務中介。勞務中介也願意與黃牛達成協作，一是假如沒有黃牛作中間商，那麼勞務中介招募的勞動力很難進行分散供應，由此造成營收偏低；二是若勞務中介對接了厲害的黃牛，黃牛既可為其打探同行招募情況，也可為其實施保護，例如有同行或工人前來鬧事，黃牛則可負責「平息」事件。由此黃牛與勞務中介達成合作，當然兩者之間不簽訂正式合同，勞務合同的脫鉤雖然更利於招攬工人，但也會造成部分名聲較大的勞務中介向黃牛要價，畢竟支撐其要價的核心仍是勞動力的數量。

第三，對於招攬本地工，勞務中介一般負責直接招募。通常勞務中介招募工人有一套完整的策略，在線上通過「58同城」、「智聯招聘」、「快手視頻」等手機應用程式（APP）進行招募，但一般收效不佳，所以主要依靠線下手段進行招募。線下勞務中介人員如何吸引工人成為關鍵，勞務中介一般會充分運用情感手段拉攏求職者，噓寒問暖是基礎條件，並致力為工人匹配合適的工廠崗位。勞務中介根據工人自身條件與需求，將其推薦至合適的工廠，一些口碑極佳的勞務中介會在求職者入廠之後也時刻關懷，為日後的長期合作奠定基礎。

第四，對於招攬外地工，勞務中介將招工任務委託給外地的鄉村代理。鄉村代理負責招募並將勞動力輸送至本地。鄉村代理按照統一的標準進行宣傳推廣，印發宣傳單、刷牆體廣告、建立網絡資訊傳輸網是常見的方式。繼而再將這些招聘點按區域劃分，每個代理成員負責兩至三個區域的運營維護，做到「網格化招聘」。當鄉村代理招募到一定數量的勞動力時，需要執行兩種策略以保證工人能夠順利被運輸至外地勞務中介手中，業內稱為「包車送人」與「發車保價」。「包車送人」指鄉村代理包車將勞動力輸送至當地，工人無需出錢並有一定的補貼；「發車保價」指給工人兌現的市場價格以上車時候的市場價為準，工人到達當地後無論價格上漲或下跌都不影響，由此減少輸送環節造成勞動力的流失。

需要指出，這樣漫長的分包招工鏈條並不總是存在，在長三角地區，這樣分包的鏈條較為常見，特點是層層外包、精細分工、合作競爭，組織化程度相對較高；但是在珠三角地區與內地，這樣的中介鏈條有所縮短，兩地的招工鏈條都呈現組織化低、長度短的特點，可能並不存在黃牛與勞務中介這樣的組織角色，這些地區的勞務公司很少會與黃牛、勞務中介等無法律資格的中介組織進行合作，某種程度上勞務公司便是招聘活動的終端。

### (三) 中介網絡服務包攬化

中介網絡對工人的服務包攬化特徵日趨明顯，主要包括勞動服務與勞動力再生產服務兩個層面。從勞動服務來看，不僅有傳統的人力服務，即利用情感手段招聘與穩定工人；還有對工人的培訓與技能提升課程，勞務公司會購買機器，請相關人員對工人進行培訓，甚至幫助工人解決各種生活上的困難，例如優秀的駐廠人員會全方位介入工人生活；勞務公司還會為工人定期提供各種服務，例如節假日送禮品、相親安排等。這在某種程度上已經替代了工會、培訓學校的職能。

從勞動力再生產服務來看，勞務公司介入了工人住房、鄉村扶貧、生活娛樂配備等。在工人住房上，長三角地區已出現地方政府與勞務公司針對藍領工人的品牌公寓建設。品牌公寓項目從規劃到落實，需要開發商、房主、二手房東、政府、勞務公司、公寓公司、建築公司的多方共同協作，地方政府起到引導協調之效，勞務公司需對接公寓公司，公寓公司進行主導協商<sup>29</sup>。在鄉村扶貧上，勞務公司的老闆會親自下鄉進行宣傳，引導農村勞動力進城務工就業，順便拓展自己的招聘資源渠道，和當地的技工學校簽訂相關協議，充分挖掘閒置勞動力促其就業。勞務公司老闆還會將下鄉精準扶貧的招聘傳到網絡上，以擴大自己公司的名氣並吸引較多的年輕人前來就業。在生活娛樂配備上，勞務公司借用招工APP為工人提供了一系列的生活娛樂服務，在提供的公寓中也配備了娛樂設施，最大程度上顧全工人的需求。中介網絡包攬式服務已經超越了中介本身的職能，在各個方面均進行了拓展與滲入，是勞動力市場控制的重要特徵。

需指出的是，中介網絡服務包攬化在三地有不同程度的展現。長三角地區與內地包攬化程度很高，幾乎涉獵勞動服務與勞動力再生產服務，但內地在勞動力再生產服務上不如長三角地區。珠三角地區中介網絡包攬化程度低，不管是諸如技能培訓的勞動服務還是工人住房、生活娛樂的再生產服務均不如其他兩地。

## 四 中介網絡控制製造業勞動力市場的兩類邏輯

中介網絡對製造業勞動力市場的控制存在兩類邏輯，一類是定價邏輯，即中介網絡在勞動力市場中的定價方式，包括「返現」與「小時工」兩種方式。另一類是制度邏輯，即制度行動者面對中介市場展現的策略與思考，包括無奈避責與維穩、放任與轉移、扶持與合作的邏輯。在不同地區，兩類邏輯呈現差異，定價邏輯上，長三角地區與內地以返現為主，珠三角地區以小時工為主；制度邏輯上，長三角地區表現為無奈避責與維穩、扶持與合作，珠三角地區表現為放任與轉移，內地則表現為扶持與合作。

## (一) 勞動力市場控制的定價邏輯

在勞務派遣或外包的用工模式普遍運行下，中介網絡能夠對勞動力進行靈活定價，這也是兩種運作邏輯產生的前提。中介網絡能夠定價的原因在於，隨着企業將普工招聘任務外包予勞務公司，勞務公司承擔工人的薪資發放、社保繳納、工傷處理等職務，用工企業將涉及到的資金發放都外推給勞務公司，自己僅負責工作量的控制。事實上，用工企業轉交勞務公司的工人工資是統一的，包含着工人的各項費用，至於勞務公司發放何種形式的工資，用工企業並不干預。換言之，在勞動力市場上出現的多種工人薪資計算模式很大程度上是由勞務公司靈活安排而定的，當然勞務公司也會根據用工企業的實際用工、生產、政策情況與企業協商。現今中介組織對勞動力靈活定價的模式包括兩種：

### 1、「返現」定價方式

「返現」（或稱「返費」）是指工人在正常薪資之外能夠獲取勞務公司賦予的額外獎勵，並不與正常薪資掛鉤，這是勞務公司對工人進廠實施的強激勵。一般長三角地區與內地的勞動力市場使用返現方式。返現有三種特徵：第一，返現價格的高低隨季節而波動。一般來說，6月返現最低，10月通常最高，兩個月相差3,000元以上；返現與企業的季節性用工需求直接相關，是勞動力市場中釋放用工需求的強烈信號。第二，返現價格在不同用工企業之間有所不同，這與工廠條件的好壞密切相關；即整體環境、工資待遇愈好的工廠返現愈低，反之返現愈高。當然返現高低除了和用工淡旺季、工廠性質相關，也與中介鏈條的競爭程度高度嵌合，中介組織之間的競爭愈激烈、勞動力資源愈為稀缺，則市場返現價格愈高。此外，也與用工企業的生產緊迫程度掛鉤，當企業接收的訂單量激增或自動化產線突然遭遇故障時，返現價格便出現上浮態勢。第三，工人領取返現必須滿足相關的條件。工人在廠必須做滿一定工作日，且不能出現違紀、故意曠工等現象，才有資格獲得返現<sup>②</sup>。不同地區工人拿到返現的條件與時間並不相同，分兩種情況，一種是一次性返現，在長三角地區盛行，即工人工作滿規定的時間（四十五天或五十五天不等），可獲得一次性的返現，返現金額在高峰期可達5,000元以上。在內地也使用這種模式，一次性返現價格相對要比長三角地區高。另一種是連續性返現，即指工人只要幹滿一個月就能獲得返現，只要在職就能一直返現，每月金額從幾百到一千元不等，但此類模式目前已不常見，其返現金額遠低於一次性返現，但具有連續性。值得注意的是，返現結算條件中的工人「工作滿」包括兩種解釋：一是指工人「打卡滿」，二是指工人「在職滿」，兩者的區別在於「打卡」需要每天進行直至規定的日期，「在職」即指在返現名單下發當日在職即可。利用該模糊性釋義，勞務公司可靈活地對工人返現進行操作。

那麼為何勞務公司要設置高額返現來留住勞動力？這必須從工人的正常薪資談起。在返現定價下，工人是由勞務派遣或外包入廠，正常薪資計算模式是按月的「底薪+加班+績效」，每月由勞務公司進行統一發放。當然，勞務公司為吸引勞動者，可能提前五至十天發放薪資。在該模式下工人薪資實質上也是按照具體工作時長計算，主要是以小時為標準，用工企業轉交勞務公司的工人工資同樣是根據工人實際工作時長計算。但在勞動力市場之中，勞務公司基於返現定價，一開始已確定好工人工資發放是按月的「底薪+加班+績效」，並不是具體以小時方式對勞動力定價。工人到手的綜合薪資平均計算下來的小時價低於勞務公司從企業那裏所得的價格。為了彌補因低薪資水平而造成的勞動力流動，勞務公司在正常薪資之外設置返現，寄希望於以高額的返現留住勞動力。因此，勞動力的正常薪資與返現實質上皆由中介組織與用工企業協商定價，中介組織有很大的靈活決定權。只不過薪資發放被明確覆蓋在監督空間之下，而返現則處在靈活操作的灰色地帶之中。

關於返現的具體來源，可追溯至勞務公司從用工企業那裏賺取的兩種費用——「管理費」與「獎勵」。管理費指用工企業支付勞務公司從發布資訊、招人、面試、培訓、發放工資、繳社保、糾紛處理、工傷處理這一流程的整體費用；獎勵則是企業因勞務公司為其用工波動承擔風險而提供的激勵<sup>⑥</sup>。此外，勞務公司還從工人那裏賺取三部分費用：「面試費」、「社保費」與「沉澱的工資」。面試費主要包括文具費與體檢費，文具費是指工人去勞務公司面試時支付的買筆費與拍照費；體檢費是指工人在面試後需要進行相關體檢所繳納的費用。社保費是指勞務公司不為工人繳納應繳的社保費用，將其扣留下來作為額外利潤。「沉澱的工資」是指勞務公司實際上已從企業那裏獲取了入職時間較短或者自動離職的工人的工資，但是並不發予他們。其中管理費、獎勵、社保費、沉澱的工資是利潤的核心來源，也是返現的組成部分；返現會沿着勞務公司層層下撥至下層中介組織如黃牛、勞務中介，各個主體針對返現進行着不同的調解策略與行動<sup>⑦</sup>。

## 2、「小時工」定價方式

「小時工」也是一種對勞動力進行定價的模式，指按照每小時純工價的價格作為工人的正常薪資進行發放，珠三角地區普遍使用該模式運作。在這模式下，工人的薪資計算即按照在用工企業工作的工時獲取，與返現定價下薪資按照每月的「底薪+加班+績效」計算不同。當然，小時工定價中也包含底薪與績效，只不過是被平均成小時工定價。小時工定價與返現定價不可兼用於同一名勞動者身上，但勞務公司在同一家用工企業之中可能同時設置小時工與返現定價，由工人自行選擇。

在小時工定價下，中介組織主要賺取的是其中的差價，勞務公司、黃牛與勞務中介對差價進行再分配。實際上，小時工定價本質上仍然屬勞務派遣或外包的運作範疇，因而勞務公司獲取的一部分收益與返現定價並未有多



珠三角地區人力市場中吆喝的中介與等待的工人。(圖片由朱江華峰提供)

大區別，同樣主要包括從用工企業那裏得來的管理費、從工人那裏獲得的社保費與沉澱的工資。在小時工定價下，勞務公司的這些盈利不必再用作返現支出，故而被平均到小時差價中。對於中介鏈條下游的黃牛、勞務中介而言，其獲取的收益也是差價。

那麼在小時工定價下，工人的薪資與身份具體是怎麼樣的？對於工人薪資情況，小時工定價下勞務公司分發工人工資是按照具體小時計算，其給工人的價格也要低於企業那裏獲取的價格，但高於返現定價下工人綜合薪資平均下來的小時價。返現定價下勞務公司獲取的資金比小時工定價下更多，工人正常薪資就更少，為了平衡其中的差異，勞務公司的邏輯是將小

時差價平均至返現之中；對勞務公司而言，返現定價雖然獲得更多差價，但需要將差價部分用於返現支出，由此與小時工定價下獲取的資金接近；對工人而言，雖然小時工定價下的小時單價要更高，但卻無返現，由此兩種模式下工人收穫的資金也相近。這也是為甚麼勞務公司在同一家用工企業中設置兩種不同定價模式供工人自由選擇的原因。對於工人身份與流動情況，返現定價下工人身份是外包工或派遣工，小時工定價下工人身份是小時工。但小時工身份是外包或勞動派遣下的一種分支模式，在「假外包，真派遣」的運作下，外包工、派遣工與小時工幾乎是同一種身份，勞務公司並不為他們繳納社保，且他們轉為正式工的機率也都非常小，均是用工企業可依據季節性生產靈活調節的部分。因而兩種模式實質上皆損害了工人權益，這些工人被正式的保障制度所區隔。

如果從風險角度進行考慮的話，中介組織在小時工定價下的風險較小。首先，從法律風險來看，雖然小時工定價仍然讓各級中介組織面臨招工費用大於支出的窘境，但是調節方式更為靈活、更為隱蔽。由於在小時工定價下勞務公司不為員工繳納社保，同樣可以在小時差價裏對員工社保進行調節，從而變現為自己的收益，雖然也違背了相關的法律法規，但是相比返現定價風險小很多：一方面，因無返現而產生的工人相關投訴與鬧事有所減少，避免了政府部門的直接問責與處罰；另一方面，小時工定價被普遍認為是一種短期臨時工形式，並無相關法律對其進行限制，但實際上勞務公司仍然在踐行着「假外包，真派遣」的邏輯，這樣的隱秘操作能夠規避相應的法律風險。其次，從工人流動風險來看，對於返現與小時工兩種定價模式，如果說前者加促了工人的流動，那麼後者一定程度上是為了規避工人的頻繁跳槽。沒有

返現這樣直接的資金激勵，工人則不會為了直接的現金獎勵而跳槽，勞務公司由此避免了風險。

## (二) 勞動力市場控制的制度邏輯

如果中介網絡僅依靠自身邏輯進行運作，那麼還不足以決定其對勞動力市場的支配地位，更重要的是制度邏輯對市場中介網絡的培育。因此，製造業用工市場中介網絡的生成離不開制度條件，其嵌入在特定的制度空間之中，三地不同的中介網絡背後是差異化的制度邏輯。

### 1、無奈避責與維穩邏輯

這種邏輯在長三角地區體現明顯。首先是無奈避責邏輯，地方政府對於當地盛行的返現運作基本處於知曉的狀況，本應該擔當起大部分的監管責任，卻因可控與不可控因素的交錯，無奈避開了監管責任，有兩點可體現此邏輯：第一，如地方政府所表明，這樣的製造業用工市場監管難度極大，對於底層中介組織，黃牛與勞務中介等下游的中介鏈條過長、組織者過多且極具靈活性，不僅不容易進行打壓，即便打壓也很少會有效果；對於上游中介組織，勞務公司與用工企業相互合作，利用外包方式掩蓋勞務派遣的實質，即便進行監管也無法獲取相關的證據進行處罰。第二，地方政府將這樣的製造業用工市場樣態歸咎於法律法規的不完善，認為在《勞務派遣暫行規定》出台之前，勞務派遣正是大行其道之時，經過多年的摸索已經發展出成熟而固定的監管模式，但是該規定出台之後，用工企業也面臨大量用工需求與國家法律法規之間的矛盾，對監管部門而言，之前制訂的監管模式不再適用，再去查處勞務派遣已經是難上加難。

其次是維穩的邏輯，地方政府考慮到當地的社會穩定因而對返現運作「睜一隻眼閉一隻眼」，主要體現在三方面：第一，地方政府具有穩定工人與企業的責任。返現招募了大量工人到當地就業，維繫了代工廠的運轉，如果取消返現，那麼工人與企業均會一定程度流失，造成地方經濟損失並產生流動風險。第二，地方政府具有規避中介帶來社會風險的責任。它們認為，從事中介組織的從業人員仍然是社會不穩定的潛在因素。如果該行業利潤大幅削減，極有可能促使他們從事一些違法活動。第三，地方政府具有化解群體性事件的責任。在一些情況下，勞務公司確實充當了集招工和管理為一體的勞工控制體系，在化解勞工群體性事件中起到了一定作用<sup>29</sup>。地方政府因而並不強制取締市場返現，維繫了返現運作的空間。

### 2、放任與轉移邏輯

珠三角地區深深印刻着放任與轉移邏輯。首先，放任邏輯指的是地方政府並不鼓勵低端製造業的發展，對製造業勞動力市場採取了較為自由的放任

態度，體現在兩個方面：第一，地方政府錯誤地認為低端製造業與當地的經濟發展不相匹配，認為藍領工人、技能工人相對而言沒那麼重要。第二，地方政府並不過度干預當地的製造業勞動力市場，當地政府部門對於當地用工市場的情況了解片面；同時，並不會對招工進行過多的干預與扶持，難以引導與發展優質的勞務公司等中介組織進行招工。更重要的是，當地政府並未大力發展HR行業，始終將該行業置於無關緊要的位置。

其次，轉移邏輯指的是地方政府採用一些方式來轉移當地的製造業與普通工人，促使他們往內地回流，從而鼓勵當地其他科技企業的發展。這仍然與當地政府錯誤地認為低端製造業與當地的經濟發展不相匹配有關，並採取了轉移勞動密集型企業的舉措<sup>29</sup>，很多中小型製造業代工廠已經往內地回流。如果有一些用工企業不願意搬走，那麼政府會變相地採用一些方式將這些密集型企業「趕走」，常見措施有兩種：一種是不扶持企業專案，拖延審批時間等，造成企業難以得到資金支持；另一種是政府部門加大對企業的監管力度，不僅監管頻率密集且監管事項繁多，使企業疲於應付。結果在轉移用工企業的同時，也轉移了諸多製造業藍領工人。

### 3、扶持與合作邏輯

扶持與合作邏輯盛行於長三角地區與內地。首先，扶持邏輯體現於兩方面：第一，地方政府會對勞務公司的入駐給予不同程度的政策支持，並對部分外地勞務公司實施進入門檻的限制。從政策支持上看，各地政府設置了相關的HR產業園，並有不同程度的招商政策。從進入門檻限制上看，地方政府主要希望保護本地入駐的勞務公司，因此會提高外地勞務公司入駐本地的門檻。第二，地方政府扶持勞務公司進行招工。通常地方政府會採取多樣的手段進行不同程度的招工，例如在內地的地方政府會協助本地招工，為保證企業足夠的用工量，當地會下發強制指令到各鄉各村，要求它們每年都派出相應數量的勞動力入廠工作，因此村支書會動員本村的年輕勞動力進廠工作，並承諾給予每家每戶多少補貼；而在長三角地區，政府會牽頭進行HR的引進。同時地方政府將精準扶貧的一部分任務委託予勞務公司，勞務公司須下鄉進行宣傳引導農村勞動力進城就業，促進用工企業的順利運轉。

其次，合作邏輯在兩方面有所體現：第一，地方政府與勞務公司合作進行用工市場的治理，雙方扮演「游擊偵查」的角色。針對製造業勞動力市場上存在魚目混珠的「黑中介」與勞動者為追求自身利益頻繁跳槽的情況，地方政府會與勞務公司互相協作進行治理。但根本上這樣的合作治理是利益型治理，治理也未觸及問題的本質。第二，地方政府與勞務公司合作介入工人的公共服務保障體系。如前所述，長三角地區已出現地方政府與勞務公司針對藍領工人的品牌公寓建設，以緩解當前普工的住房需求與供給之間的矛盾。然而，該藍領住房保障項目也僅是針對一部分普工群體，很多普工無法享有這種住房保障。雖然這樣的住房保障覆蓋的群體範圍有限，但勞務公司與地

方政府皆能從中受益，這也是互惠型政商關係最明顯的特徵，是合作邏輯最有利的體現。

## 五 勞動力市場控制中的差異政治

上文分析了中介網絡製造業勞動力市場的形態與不同邏輯，三個地區表現並不一致。筆者在此進一步討論不同地區勞動力市場控制形態與邏輯之間的關係，歸納為勞動力市場控制中的「區域性差異」；同時會探討市場控制形態與邏輯隨時間而變化的情形，歸納為勞動力市場控制中的「時間性差異」。兩者共同構成了勞動力市場控制中的差異政治。

第一種是「區域性差異」。首先在長三角地區，在市場控制形態上表現為中介與企業互相介入程度高、分包鏈條漫長、中介服務包攬化程度高；在控制邏輯上表現為返現定價方式。當地政府在對待製造業靈活用工的態度上選擇無奈避責與維穩，不對返現等違規運作進行有力的監管與約束，造成了當地用工市場較為混亂，默認返現運作與既有的市場樣態。同時該地區對待製造業靈活用工上也體現了扶持與合作邏輯，與當地勞務公司進行多種項目的合作，衍生了大量的勞務公司和下游中介組織，相互之間在用工市場合作競爭，導致該地用工市場的分包鏈條非常漫長且中介網絡的包攬化程度高。

其次是珠三角地區，在市場控制形態上表現為中介與企業互相介入程度低、分包鏈條短、中介服務包攬化程度低；在控制邏輯上表現為小時工定價方式。當地政府在對待製造業靈活用工的態度上選擇放任與轉移，輕視製造業的發展與工人的服務，轉移了大部分代工廠並造成了勞動力的回流，導致當地用工企業規模縮小，連帶中介市場規模也在縮小，服務較為落後。正是由於用



內地某勞務市場的招聘場景。(圖片由朱江華峰提供)

工市場縮小，使得當地用工市場的運作機制相對緩和，不盲目地追求大規模的用工量，同時，在缺乏地方政府庇護的情況下普遍繼續使用小時工定價，能夠保證在表面上符合法律法規運作，風險相對返現定價要小很多；而且小時工定價也能夠招募到足夠勞動力，無需使用返現定價來吸引大批量工人。

接着是內地，在市場控制形態上表現為中介與企業互相介入程度高、分包鏈條短、中介服務包攬化程度較高；在控制邏輯上表現為返現定價方式。當地政府在對待製造業靈活用工上選擇扶持與合作，主張用工企業將帶動地方經濟的大力發展，但對製造業用工市場高度的介入導致當地中介市場的生存空間非常小，因此分包鏈條較短。同時，地方政府為了幫助用工企業招募勞動力，採取行政命令並撥付相關的資金用作工人的獎勵，所以當地的返現定價也能夠順利運作，中介對工人的服務包攬化也愈發突出。與長三角地區不同的是，內地的返現激勵可能大部分由地方政府支出，而長三角地區大部分由勞務公司擔負。

第二種是「時間性差異」。從定價模式出現的時間先後順序上看，由於歷史淵源，珠三角地區的小時工定價早於其他兩地的返現定價出現，雖不如返現定價盛行，但延續至今。長三角地區與內地的返現模式出現較晚，但如今長三角地區也逐步運用小時工模式，並在返現與小時工模式之間相互轉換，內地則還是以返現模式為主。究其動因，仍與中介市場的形態與制度邏輯環環相扣。長三角地區因強中介網絡而產生更為靈活的定價模式，同時，該地為了規避返現風險而又發展出小時工模式，背後依然是政府的維穩、扶持邏輯在發揮作用。在內地由於政府主導了中介市場，而且分包鏈條相對長三角地區更短，所以返現風險也較小，在模式變更上也不太靈活，這與政府的強扶持邏輯相關。珠三角地區則因中介市場的發育程度低、工廠搬遷的因素仍維持小時工定價。值得注意的是，因應新型冠狀病毒肺炎(COVID-19)疫情，長三角與珠三角地區出現了「發日薪」模式，指的是中介每天發放工人應得日工資的50%至70%，一定時間之後再發放尾薪，不等於工資日結。該模式是疫情及不穩定的就業形式下中介留住工人並進行盈利調節的手段。這樣的地區性差異與時間性差異恰恰展現了勞動力市場控制的複雜面向。

## 六 總結

本文認為當前盛行的勞動過程的理論視角並不能深入地分析中國製造業的靈活用工現象，勞動力市場控制的理論視角則開闢了一支新的思路，並通過回溯中介網絡形成勞動力市場控制的本源與歷程，闡述中介網絡控制製造業勞動力市場的形態，分析中介網絡的勞動力市場控制邏輯以及形成的差異政治，由此展現以勞動力市場控制視角來分析製造業靈活用工的適用性與重要性。具體來說，中介網絡的控制本源是勞務發包制的實施，其經歷了四個

階段的形式演變，當今已形成介入用工企業、輸送鏈條化、服務包攬化的中介網絡，構成支配勞力市場的核心。進一步說，中介網絡控制勞動力市場的邏輯包括定價邏輯與制度邏輯：定價邏輯為對勞動力的靈活定價，返現與小時工兩種不同的定價模式互構着中介市場的運行，但本質上皆是規避法律並間接損害工人權益的勞動力調節手段；制度邏輯為中介網絡背後的制度條件，中介網絡與體系建構者的關係促成了不同的市場控制形態，相互之間共同展現了勞動力市場的差異政治與複雜面向。

筆者也希望為勞動力市場治理提供一些思路：第一，從製造業就業的市場環境上着手整治。一方面針對中介鏈條的上端勞務公司，應着力整治勞務公司對工人的社保繳納問題，另一方面針對中介鏈條的下游——黃牛與勞務中介，應該使用市場化的手段進行規制，而非一味地暴力取締；並建設相關的HR行業龍頭，最大程度地提高勞動力配置效率。第二，從就業的企業環境上進行調整。需要對用工企業的用工情況進行具體的調查，對於其合作的勞務公司也要進行監督，由此促使企業調整相應的用工比例，一定程度上加強相應的處罰力度。第三，從就業的制度環境上加以完善，為工人良性就業提供最大的制度保障，包括勞務派遣與外包的相關法律法規以及監管體系的完善<sup>⑥</sup>，執法者需要對用工企業、中介組織進行有力的監督審查，最小化尋租牟利的空間。第四，從就業者自身技能上進行提升，才可增大就業優勢並獲得長期發展的可能。

### 註釋

① 參見〈2021年中國靈活用工市場發展研究報告〉（2021年6月131日），澎湃新聞網，[www.thepaper.cn/newsDetail\\_forward\\_13117049](http://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_13117049)。

② 參見岳經綸：〈勞務派遣：勞工權益保障的危機〉，《二十一世紀》（香港中文大學·中國文化研究所），2008年4月號，頁21-29。

③ 數據來自2018年5月至2020年1月筆者田野調查中受訪者的估算。由於勞務派遣/外包的敏感性，官方並未給出具體的數據。

④ 馬克思(Karl Marx)著，中共中央馬克思恩格斯列寧斯大林著作編譯局譯：《資本論》，第一卷（北京：人民出版社，1975）。

⑤ Harry Braverman, *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century* (New York: Monthly Review Press, 1974).

⑥ Michael Burawoy, *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism* (Chicago, IL: University of Chicago Press, 1979); *The Politics of Production: Factory Regimes under Capitalism and Socialism* (London: Verso, 1985); 聞翔、周瀟：〈西方勞動過程理論與中國經驗：一個批判性的述評〉，《中國社會科學》，2007年第3期，頁29-39。

⑦ Lee Ching Kwan, "Engendering the Worlds of Labor: Women Workers, Labor Markets, and Production Politics in the South China Economic Miracle", *American Sociological Review* 60, no. 3 (1995): 378-97; Gay W. Seidman, *Manufacturing Militance: Workers' Movements in Brazil and South Africa, 1970-1985* (Berkeley, CA: University of California Press, 1994); Beverly J. Silver,

- Forces of Labor: Worker's Movements and Globalization since 1870* (Cambridge: Cambridge University Press, 2003); 鄭廣懷、孫慧、萬向東：〈從「趕工遊戲」到「老板遊戲」——非正式就業中的勞動控制〉，《社會學研究》，2015年第3期，頁170-95；賈文娟、鍾愷鷗：〈另一種娛樂至死？——體驗、幻象與綜藝娛樂節目製作過程中的勞動控制〉，《社會學研究》，2018年第6期，頁159-85。
- ⑧⑬⑰⑲⑳㉑㉒ 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95；73-96；92；85；86；87-89；92。
- ⑨⑭ 汪建華、張書琬：〈勞動力市場中的社會控制：評《全球「獵身」》與《流動社會的秩序》〉，《社會學評論》，2019年第4期，頁94；88。
- ⑩ Arne L. Kalleberg, "Flexible Firms and Labor Market Segmentation: Effects of Workplace Restructuring on Jobs and Workers", *Work and Occupations* 30, no. 2 (2003): 154-75；李駿：〈中國城鎮勞動力市場分割：一個整合與比較分析〉，《江海學刊》，2016年第3期，頁103-10；〈非穩定就業與勞動力市場分割——對內地與香港的比較研究〉，《社會學研究》，2018年第5期，頁164-90。
- ⑪ 劉東旭：《流動社會的秩序：珠三角彝人的組織與群體行為研究》（北京：中央民族大學出版社，2016）。
- ⑫ 項飆著，王迪譯：《全球「獵身」：世界信息產業和印度的技術勞工》（北京：北京大學出版社，2012）。
- ⑬ 藍佩嘉：《跨國灰姑娘：當東南亞幫傭遇上台灣新富家庭》（長春：吉林出版集團有限責任公司，2011）。
- ⑭ 項飆、林德奎斯特 (Johan Lindquist)：〈流動，還是被流動：跨國勞務的基礎設施〉，《社會學評論》，2019年第6期，頁3-17。
- ⑮ 孫中偉、劉明巍、賈海龍：〈內部勞動力市場與中國勞動關係轉型——基於珠三角地區農民工的調查數據和田野資料〉，《中國社會科學》，2018年第7期，頁81-105。
- ⑯ 「黃牛」通常指位於不同求職者與勞務中介、勞務中介與勞務公司之間的信息傳遞者，常以個人形式執業，無固定的營業場所，也沒有從業資格上的證明，根據輸送能力可分為好幾層黃牛。參見劉子曦、朱江華峰：〈經營「靈活性」〉，頁79。
- ⑰⑱ 劉大衛：〈「假外包、真派遣」的成因、運行模式及其規制策略〉，《蘭州學刊》，2014年第2期，頁162-67。
- ⑲ 2018年8月20日國家稅務總局、財政部、人力資源和社會保障部、國家衛生健康委員會、國家醫療保障局視頻會議部署，自2019年1月1日起由稅務部門統一徵收各項社會保險費和先行劃轉的非稅收入。2018年9月人社部又發文要求不追繳2019年1月1日前的社保欠費。
- ⑳ 例如一位勞務公司的人員講述：「記得以前一個勞務公司和我們競爭，我們在廠裏的員工直接和他們新來的員工說這個廠不好，我們都是老員工，結果那邊新員工都走了，這就是老員工的優勢。」筆者的田野訪談，長三角地區某市，2019年8月7日。
- ㉑ 朱江華峰：〈製造業靈活用工的組織生態、運行機制與制度環境——基於「生態—機制—制度」互動理論框架的分析〉（廈門大學碩士論文，2020）。
- ㉒ 張書琬：〈生產組織形式變遷過程中的勞動者主體性建構——基於「珠江模式」和「蘇南模式」的比較〉，《理論與改革》，2018年第5期，頁48-57。
- ㉓ 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。