

【论文】

从结构到行动： 劳动力市场中介与非正规就业

刘爱玉 卢燕璇

内容提要：本文关注非正规就业普遍化的背景下劳动力市场中介如何组织灵活的劳动力及其影响。工作搜寻-匹配研究将劳动力市场中介视为一种市场结构要素，难以解释劳动力市场中介的复杂变化及其与非正规就业普遍化的关联。本文转向行动视角，梳理了劳动力市场中介如何通过建立劳动力招募链条、接管雇主责任义务、参与劳动者培训管理等人事服务重构雇佣关系，进而改变劳动力市场监管的组织基础，并形塑非正规就业的去正规化与正规化进程。

关键词：劳动力市场；劳动力市场中介；非正规就业；去正规化；正规化

一、问题提出

近年来，全球劳动力市场中的工作越来越不稳定，就业日渐非正规化。其在全球北方国家体现为对不稳定工作的关注（Kalleberg, 2011；Standing, 2011），在南方国家则体现为对非正规就业的讨论（Munck, 2013）。国际劳工组织（International Labour Organization, ILO）的统计报告指出，2018年全球15岁及以上就业人口中有20亿人从事非正规就业，占总就业人数的61.2%（ILO, 2018a）。非正规就业已成为一种普遍的就业形式。

在非正规就业普遍化的背景下，劳动力市场中介作为组织主体的重要

作者简介：刘爱玉，北京大学社会学系教授、北京大学中国社会与发展研究中心研究员，主要研究方向为劳动社会学、经济社会学；卢燕璇（通讯作者），北京大学社会学系博士研究生，主要研究方向为劳动社会学。

基金项目：国家社会科学基金项目“当代中国社会转型期的不稳定工作与性别观念的重塑”（21BSH080）。

性愈发凸显。劳动力市场中介,即连接劳动者与企业的实体或机构,在劳动者与企业匹配、工作完成、冲突解决等方面,发挥着促进、告知与调节作用(Autor, 2007: 1)。近年来,传统劳动力市场中介规模迅速扩大,在就业匹配中的重要性日渐上升(曾湘泉, 2009),更逐步嵌入劳动力组织、就业安排、培训管理等关键雇佣环节。互联网的迅速发展导致了大量新型平台中介的出现,这些平台中介将消费者、服务提供者、生产者、供应商等主体连接起来(Srnicek, 2017),建立起更广泛的联系,其提供的服务也超越了传统的劳动力匹配范畴。不过,平台更多是作为劳动力需求方而非劳动力市场中介影响着非正规劳动者的处境,本文主要关注为劳动力供需双方提供就业服务的劳务中介机构,以探讨劳动力市场中介与劳动力组织的议题。

如何理解劳动力市场中介的组织力量与非正规就业间的关联?换言之,劳动力市场中介在非正规劳动力的组织中扮演了何种角色,又产生了什么影响?这是本文关注的核心问题。劳动力市场中介在工作搜寻-匹配视角的研究中往往被视为劳动力市场的结构要素,它帮助雇主与求职者实现技能、态度、兴趣和需求的最佳匹配(Benner, 2002)。但结构视角的研究难以解释劳动力市场中介在现实中的复杂变化及其与非正规就业普遍化的勾连,本文转向行动视角,将劳动力市场中介视为关键主体,考察其在非正规劳动力组织中的实践及影响。

二、劳动力市场中介:超越工作搜寻-匹配

劳动力市场中介并非近年来才出现的新现象。20世纪80年代以来,劳动力市场中介的重要性日渐上升,劳动者和雇主都更依赖劳动力市场中介,以应对劳动力市场的复杂变化(Benner, 2002; Enright, 2013)。中介对劳动力市场的组织生态、制度环境产生了深远影响(刘子曦、朱江华峰, 2019),也挑战了原有的规范、关系、行为与实践(Bonet et al., 2013)。

(一)理论溯源:从无效论到有效论

在很长一段时间里,经济学并不关注劳动力市场中介(Benner, 2003)。新古典经济学认为供需调节下的劳动力市场是自由竞争、去中心、无摩擦的,市场机制能够有效配置劳动力资源,企业与劳动者可以通过劳动力市场直接

联系。主流经济学框架下的阿罗-德布鲁(Arrow-Debreu)范式的主要结论是:不必关注劳动力市场中介(Autor, 2007; 易定红, 2008; 周灵灵, 2014)。

但正如波兰尼(2006)所言,自我调节的市场是彻底的乌托邦。国际学界对劳动力市场中介的关注起源于20世纪70年代,90年代后关注度进一步上升(周灵灵, 2014)。古典经济学的中介无效论首先遭遇了信息经济学的挑战。信息经济学的代表人物斯蒂格勒认为,信息是宝贵的资源,个体掌握的初始信息是有限且不完全的,信息搜寻过程存在信息成本(如岗位搜寻匹配)与不对称问题,这为市场化中介提供了发展空间(Stigler, 1961)。在不完全竞争的劳动力市场中,劳动力市场中介因能够降低信息搜寻成本,解决信息不对称、主体间逆向选择与集体行动问题(Autor, 2007)而广受欢迎。此后,劳动力市场中介开始获得真正意义上的关注,相关研究随之增多。

(二)研究重点:影响因素与匹配结果

在中介有效论基础上,20世纪70年代后的劳动力市场中介研究以工作搜寻和匹配理论为主线(易定红, 2008; 周灵灵, 2014),也有研究从制度变迁(Rosenfeld, 1997)、逆向选择(Lee, 2007)等理论角度讨论劳动力市场中介的优势。研究者聚焦影响个体选择劳动力市场中介的因素及中介对劳动者、企业、地方劳动力市场的影响,凸显了劳动力市场中介存在的合理性。

第一,已有研究主要将劳动力市场中介视为工作搜寻过程中的一种信息渠道,关注求职者的个体特征如何影响其对劳动力市场中介的选择(曾湘泉, 2009; 牛雪峰、刘伟, 2012; 周灵灵, 2014)。在搜寻工作时,关系网络也被视为一种求职渠道,与劳动力市场中介形成部分替代关系(曾湘泉, 2009)。格兰诺维特提到,相较劳动力市场中介,美国波士顿地区的专业人员求职时更倾向于寻求个人关系网络的帮助(特别是蕴含非重复信息的弱关系),因为正规中介机构既不了解求职者,也不了解工作机会,只是作为公正的中间人,试图通过双方提供的信息做出最好的匹配(Granovetter, 1974/1995)。对北京、上海和石家庄等地劳动力市场中介的实证研究同样发现,求职者倾向于通过社会关系网络寻找就业信息。个人特征上,受教育程度较低的人倾向于通过社会关系网络寻找工作,受教育程度较高的人倾向于使用猎头等求职渠道(曾湘泉, 2009)。此外,就业者更多通过社会关系网络寻找信息,失业者更可能寻求职业介绍机构等劳动力市场中介的帮助(周灵灵,

2014)。社会资本较高者较少选择劳动力市场中介(Benner et al., 2007)。外来女性劳动者较少使用当地的劳动力中介机构(牛雪峰、刘伟, 2012)。

第二, 现有研究讨论了劳动力市场中介的匹配效率及其对雇主、劳动者、地区劳动力市场的积极影响。劳动力中介因能降低搜寻与交易成本、提高人职匹配率、调整薪酬水平、调节风险和建立网络而备受青睐(Benner, 2002; Fernandez-Mateo, 2007; Autor, 2007)。经济学的理论研究通过工作匹配模型(Pissarides, 1979)、双向工作搜寻模型(Yavas, 1994)、失业均衡模型(Neugart & Storrie, 2006)等阐明了劳动力市场中介存在的缘由。对雇主而言, 外部劳动力市场中介对就业信息与需求的传播有利于提高招聘效率(周灵灵, 2014)、减少风险并降低成本(Benner, 2002)。伯特(Burt, 1992)的结构洞研究关注中介如何在非冗余关系网络中提供机会、信息和资源, 关系网络的依赖性与信息优势正是企业转向中介组织的原因。对劳动者而言, 劳动力市场中介可提供雇佣机会, 缩短失业时间并促进就业(曾湘泉, 2009)、提升劳动者与岗位的匹配质量(周灵灵, 2014)、重塑就业技能(Benner, 2003)、为职业生涯发展提供支持、在提高薪资福利与议价能力(Bonet et al., 2013)的同时也有助于个体劳动者走出集体行动方面的困境(Autor, 2007)。劳动力市场中介能够促进区域市场有效运转: 通过降低交易成本, 使雇主和劳动者适应劳动力市场变化; 通过建立社会和商业网络提高区域创新能力, 分散机会并降低工人的脆弱性; 帮助雇主和工人应对经济动荡带来的风险(Benner, 2003)。

(三) 研究转向: 从结构要素到行动主体

劳动力市场中介研究在中介有效论语境下产出了诸多成果, 丰富了对劳动力市场中介的理解。20世纪90年代以来, 劳动力市场中介发生了新的变化, 需要研究者进一步解释。伴随劳动力市场中介的复杂化, 部分研究开始超越工作搜寻-匹配的主流框架, 从对结构要素的探讨转向对行动主体的关注。

第一, 工作搜寻-匹配研究主要关注作为劳动力市场结构要素的劳动力市场中介, 较为忽视对其组织异质性及内部关系的探究。作为结构要素的劳动力市场中介是一种抽象的存在, 而实际上劳动力市场中介并非同质化的整体。部分研究发现, 劳动力市场中介内部存在分化与复杂的组织结构:

首先,依据不同标准,劳动力市场中介可划分为多种类型,如营利型、会员型与公共型(Benner,2002);正规中介机构与未登记注册的“灰色中介”(周灵灵,2014);信息提供者、匹配者与管理者(Bonet et al.,2013)。其次,劳动力市场中介存在激烈的横向竞争,这些竞争推动中介行业扩张与发展(Peck & Theodore,1998;Peck et al.,2005;Coe et al.,2007)。另外,劳动力市场中介还通过纵向协作建立网络关系(项飙,2012;刘子曦、朱江华峰,2019)。简言之,劳动力市场中介不仅作为第三方对劳动力市场总体结构产生作用,内部也具有复杂的机理。

第二,工作搜寻-匹配研究主要将劳动力市场中介视为一种市场匹配机制,较少关注其在现实劳动力市场中出现的新的变化及功能。承袭信息经济学的立场,工作搜寻-匹配脉络研究聚焦代表市场那双“看不见的手”(Peck & Theodore,2002)的劳动力市场中介如何帮助雇主和求职者实现技能、态度、兴趣和需求的最佳匹配。劳动力市场中介在狭义上主要指向工作求职与匹配(Benner,2002)。其他研究者注意到,20世纪90年代以来,劳动力市场中介的服务、功能、角色出现新变化,开始从劳动力市场蔓延到劳动过程领域(Peck & Theodore,1998)。一方面,劳动力市场中介在全球范围内施展做市策略,在扩大市场规模、深化发展空间的同时嵌入并积极重构地方劳动力市场(Peck & Theodore,2002;Coe et al.,2007);另一方面,中介开始提供劳动力培训、分配、监督、再生产等管理服务(易定红,2008),深刻影响了就业的实现、冲突的解决(Autor,2007)与劳动秩序的维持。博内特等曾划分了三类劳动力市场中介:信息提供者、匹配者与管理者(Bonet et al.,2013)。信息提供型中介(如求职网站)负责整合并提供就业信息,有助于求职者和企业实现更好的匹配,但较少介入组织与劳动者的互动过程。匹配型中介(如猎头公司)参与招募、选拔与晋升环节,对劳动者有更直接的影响,但其介入也只持续到雇佣关系开始前。管理型中介(如专业雇主组织)直接雇佣劳动者,成为雇主,将劳动者提供给合作的客户,并负责劳动力的招募、培训、分工、绩效与管理。随着劳动力市场中介承担越来越多管理职能,研究需要关注其变化及影响。

第三,工作搜寻-匹配研究重点关注劳动力市场中介的积极影响,相对忽视其介入的潜在风险。正如有学者指出的,中介作用具有两面性,其既能缓和社会冲突、促进经济发展,也可能引发剥削、腐败和权力积累问题,加剧

现有不平等(Stovel & Shaw, 2012: 140)。中介有效论基础上的工作搜寻研究高度肯定劳动力市场中介存在的价值,主线在于阐明劳动力市场中介的优势作用及个体对劳动力市场中介的选择。但正如部分研究指出的,劳动力市场中介的层层操作可能使劳动者失去长期保障,错失提升自身技能水平的机会,从而丧失市场议价能力,沦为弹性用工体系的廉价工具(刘子曦、朱江华峰, 2019)。本纳等的调查也发现,临时就业机构使得弱势工人时薪更低、养老金和医疗保险机会更少(Benner et al., 2007)。这些都是值得关注的问题。

简言之,劳动力市场中介已超越传统的市场匹配机制,在现实劳动力市场深入参与劳动力的组织与管理。在这一意义上,劳动力市场中介与非正规就业的发展产生了关联。而在此过程中,部分研究开始超越工作搜寻-匹配的主流框架,聚焦劳动力市场中介的新变化,从结构要素的研究转向对主体行动的关注。这种研究视角的转向也为本文讨论劳动力市场中介组织非正规就业的议题打开了空间。

三、非正规就业研究的缘起与发展

关于非正规概念的讨论始于20世纪70年代。哈特(Hart, 1973)在对加纳移民收入机会与就业的调查中提出了非正规部门的概念,该概念随后被国际劳工组织用于肯尼亚就业、收入与平等的调查报告中(ILO, 1972),传播力及影响力也随之扩大。此后,学界围绕非正规概念展开激烈讨论。鉴于正规部门中非正规就业(也称非正式就业)的存在,哈特后期还提出了非正规经济的概念。

在此基础上,非正规就业现象开始被关注。非正规就业聚焦工作特征与就业形式(Dell'Anno, 2022),主要指非正规部门内外缺少法律和社会保护的就业行为(Chen, 2012)。国际劳工组织(ILO, 2021)指出,就业的非正规性源于三种情况:(1)劳动者被排除在劳动和社会保障法外;(2)没有执行或遵守劳动和社会保障法;(3)法律保护水平不足或不充分。

近年来,不稳定工作的概念日渐流行,对其探讨与对非正规就业的讨论交织在一起。非正规就业与不稳定工作的范畴区分、概念有效性等仍是争论的焦点,至今仍未达成共识(Munck, 2013; Standing, 2017; 黄宗智, 2018;

苏之慧,2018)。不稳定工作强调工作的不确定性、不稳定性和不安全感,工作风险由雇员承担(而非企业或政府),劳动者仅能获得有限的社会福利和法定权利(Kalleberg & Hewison,2013)。而非正规就业的主要特征是劳动者未与用人单位签署正式合同(苏之慧,2018)。由于缺乏法律与社会保护,非正规就业具有极大的劳动不稳定性。在这一意义上,非正规就业可被归入不稳定工作的范畴。然而,并非所有不稳定工作都是非正规的(苏之慧,2018),劳动者可能签署了正式劳动合同,但仍持续面临劳动的不稳定。另外,不稳定工作的概念起源于20世纪80年代的欧洲,最初指向福特主义与福利国家背景下标准雇佣关系的被侵蚀。对全球南方国家的劳动者而言,法律承认、保护与保障的缺位是就业的常态(Munck,2013),庞大的非正规就业者难以获得就业保障、福利和法律保护,下文讨论涉及传统非正规就业形式,鉴于此本文采用非正规就业的概念。

非正规就业的现有研究较为丰富。二元主义、结构主义、新自由主义等理论对非正规劳动者的就业行为及困境做了不同的描述及归因(Chen,2012;封小郡,2021;Dell'Anno,2022)。关于非正规就业的规模现状、发展特征的研究则占了较大比例。以中国为例,学者基于不同口径统计了非正规就业人员的规模、比例(胡鞍钢、赵黎,2006;薛进军、高文书,2012;黄宗智,2013),并指出中国非正规就业的大规模发展始于20世纪80年代,因应乡镇企业建设、人口迁移、国有企业改制、劳动法改革有不同程度的增长(黄宗智,2009,2018)。非正规就业者的劳动困境及对策更成为研究的核心议题。一方面,研究者强调非正规就业的重要性,如成为流动人口的主要就业渠道(李强、唐壮,2002),对劳动者主观幸福感(丁述磊,2017)、职业流动意愿(杨凡、潘越,2019)等具有重要影响;另一方面,学者着重剖析了劳动者在非正规雇佣关系下面临的多重困境,并提出了相应对策,如加强社会保障(冷熙亮、丁金宏,2000;贾丽萍,2007;何文炯,2020),通过法律政策等多方措施扶持非正规就业工人转向正规就业(ILO,2015),等等。

现有研究对非正规就业性质、劳动力规模、劳动者困境的关注为理解非正规就业现象提供了基础。不过,非正规劳动力在研究中多以个体化的面貌出现,流动的非正规劳动力是以何种方式组织起来的,这一议题在非正规就业扩张的语境下尤为重要,其关乎非正规劳动力市场的秩序问题。部分实证研究谈到亲属关系与地方网络在非正规劳动力流动过程中的组织动员

作用(Lee, 1998; Yan, 2008; 项飙, 2018),少数研究探讨了非正规就业者的自组织力量(刘爱玉, 2017; 范璐璐、薛红, 2018)。近年来,部分研究开始将眼光投向外部的劳动力市场组织,认为各类中介组织恰恰是大规模生产非正规就业的组织力量,也是非正规雇佣关系建立的重要基础,这在制造业、实习劳工、家政领域都有体现。如有研究者发现,长三角与珠三角的代工企业高度依赖劳动力市场中中介员招募非正规劳动力,以满足企业对劳动力的弹性需求(刘东旭, 2016; 刘子曦、朱江华峰, 2019)。企业通过劳务中介机构大规模动员实习生,实习生成为非正规雇佣关系下的新锐劳动者(陈慧玲, 2018)。在家政劳动领域,中介机构负责家政工人的招募、安置和培训,成为该领域的重要组织力量(Liu, 2017; ILO, 2018b; 钱俊月, 2022)。

上述研究表明,劳动力市场中介已经成为非正规就业市场不可忽视的组织力量,与大规模非正规就业具有密切关联。在此基础上,尚待进一步澄清的问题是:劳动力市场中介究竟通过何种方式组织非正规就业?除了大规模生产非正规就业,劳动力市场中介还可能产生哪些影响?对这些问题的回答要求我们回到劳动力市场中介本身。正如前文提到的,劳动力市场中介作为市场结构要素的研究难以充分把握其复杂面向,并解释其与非正规就业之间的关系,而在行动视角下,劳动力市场中介被视为差异化的行动主体,对其实践的考察有利于回答上述问题。因此,本文沿袭劳动力市场中介研究的行动视角,并依托相关经验研究成果,探讨劳动力市场中介组织非正规就业的机制及其影响。

四、劳动力市场中介如何组织非正规就业:重构雇佣关系

当劳动力愈加灵活化,劳动力市场中介如何参与非正规劳动力的有序组织?劳动力市场中介组织非正规就业的过程本质上重构了基于工作场所的传统双边雇佣关系及其劳动安排(Peck & Theodore, 2002, 2006; Bonet et al., 2013),改变了劳动力市场监管的组织基础(Vosko, 2000: 247)。雇佣关系通常指向雇主与雇员间的关系(Gonos, 1997; Bonet et al., 2013),劳动者投身工作以获取报酬福利,雇主有权管理监督雇员在工作场所的表现(Weil, 2014)。在此情境下,劳动力招募、筛选、定价、分配、培训等程序规则由雇主全权负责,通常发生于内部劳动力市场(Bonet et al., 2013)。伴随工作场所

的转型与分化(Weil, 2014),雇主开始将招募动员、工资福利、聘用解雇、培训监督等雇佣职责(Vosko, 2000)转移到外部劳动力市场(Maran & Chieregato, 2022)。劳动力市场中介聚焦双边雇佣关系赋予雇主的责任,接管了以往由雇主承担的一系列人力资源职能(Bonet et al., 2013),通过工作匹配、培训与职业支持等雇佣与人事服务的组合协商雇佣关系(Gonos, 1997; Vosko, 2000; Benner et al., 2007)。在重构雇佣关系的过程中,劳动力市场中介组织非正规就业的实践涉及雇佣与人事服务的主要环节:承担非正规劳动力招募任务,建立中介链条进行广泛动员;通过名义雇主的合同安排,接管雇佣非正规劳动者的法律责任义务;提供非正规就业相关的培训管理服务,积极参与雇佣关系协商。需要明确的是,劳动力市场中介的行动实践并非全然割裂,下文侧重从雇佣的不同层面展开讨论。另外,本文主要在地方劳动力市场范畴内讨论劳动力市场中介的行动实践。一方面,劳动力市场中介总在地方劳动力市场提供服务,跨国劳动力中介机构的发展呈现高度的地域嵌入性,其活动策略很大程度上受到地方劳动力市场条件的制约(Coe et al., 2007);另一方面,跨国非正规劳动力的引入意在填补地方劳动力市场的空缺,劳动力市场中介在此过程的实践较少跨越国内劳动力市场的边界。

(一)招募动员:建立合作链条

劳动力与雇主匹配是劳动力市场中介的传统优势,其致力于将求职者介绍给雇主,通过匹配信息、填补空缺获益。相较自主招募,雇主愈加依赖外部劳动力市场实现职位的更优匹配。在重构雇佣关系过程中,劳动力市场中介首先介入劳动力的招募(Bonet et al., 2013),不仅提供职位信息,而且负责动员与供应劳动力。一方面,雇主对非正规劳动力的需求变得弹性化,劳动力中介需要积极动员并及时提供劳动力;另一方面,流动的非正规劳动力可能同时与多个中介建立联系。针对优质劳动力,劳动力市场中介间存在激烈竞争(Peck & Theodore, 1998)。在此情境下,劳动力市场中介通过建立合作链条协助招募劳动力(项飙, 2012; 刘东旭, 2016; 刘子曦、朱江华峰, 2019)。不同层级中介分工协作,实现对潜在非正规劳动力的动员、招募与组织。

以长三角等地的制造业用工为例,劳动力市场中介在劳动力招募环节建立了多层代理结构与中介间的合作链条(刘子曦、朱江华峰, 2019)。在人

口红利消失、用工荒背景下,长三角等地代工企业的雇佣关系转向非正规化的派遣或外包,企业高度依赖劳动力市场中介招募大规模非正规劳动力以满足订单经济的用工需求,其人力资源部门往往将招募用工业务交付劳务公司这一市场中介。在具体运作中,受《劳动法》约束的劳务公司以自身为核心,往下层层分包,与相对不受约制的劳务中介和黄牛^①形成“劳务公司-黄牛”“黄牛-劳务中介”“劳务中介-乡村代理”等层级链条(朱江华峰,2021)。

劳务公司以自身为核心建立的中介合作链条不仅能有效传播招聘信息,更有利于挖掘和组织流动劳动力,劳务中介负责劳动力的招募与运输,黄牛负责工人的运输,从而为企业招募大规模非正规劳动力。同时,中介链条还可以避免统一定价,动态调整劳动力价格,降低劳务公司的招募成本。中介链条之所以行之有效,根源在于“返现”的核心机制(刘子曦、朱江华峰,2019)。“返现”是由劳务公司出资的、在正式工资外赋予进厂劳动者的非正式强激励,主要来自企业给劳务公司的管理费与额外奖励,以及劳动者上缴给劳务公司的面试费与社保费,有季节波动性、企业差异性、领取条件性等特征。通过在中介链条中设置“返现”机制,劳务公司能更有效地吸引、组织、留住流动的非正规劳动力,从而满足企业的季节性用工需求。

劳动力市场中介之间互相合作,形成中介链条,招募动员非正规劳动力的实践在其他研究中也有涉及。例如,承担IT劳动力招募任务的澳大利亚大型职业中介需要通过印度劳力行的关系网络接触印度IT劳动力,印度劳力行则往往通过印度的公司动员劳动力。为满足大型职业中介的用人门槛,规模不同的劳力行之间互相借人的情况也时有发生(项飙,2012)。类似地,中介公司招募移民家政工时往往将动员工作转包给地方头人(当地称为“牛头”)。借助中介链条,劳动力市场中介可以用低成本招募到质量较高的家政劳动力,并借助劳动者与头人间的社会网络保证劳动力的稳定性,降低劳动力供应的风险与不确定性(蓝佩嘉,2011)。在这样的情境下,非正规劳动力在漫长的劳务中介链条中实现了组织、输送与供应。

(二)接管责任:成为名义雇主

伴随中介的规模扩张及其对市场的再造(Peck & Theodore, 1998, 2002;

^① 黄牛通常指求职者与劳务中介、劳务公司之间的信息传递者,其常以个人形式营业,无固定营业场所。

Peck et al., 2005), 劳动力市场中介逐渐由小规模、短期的劳动力提供者演化为劳动力市场中稳定化的制度安排, 作为重要的行为主体对非正规就业产生影响。20 世纪 90 年代以来, 劳动力市场中介与劳动者、企业形成了复杂的三角雇佣关系(Gonos, 1997), 挑战了以工作场所为核心的雇佣关系。

在传统雇佣关系中, 雇主聘用、解雇劳动者所需承担的责任义务(如工资福利与补偿)往往通过具有法律效力的劳动合同确立。信息经济推动了劳动力市场的灵活化(Benner, 2002), 雇主一方面希望转移相关雇佣责任, 另一方面也愿意利用劳动力灵活性降低成本(Vosko, 2000)。伴随市场的再造, 劳动力市场中介依托法律合同建立起多方工作关系(Maran & Chieragato, 2022), 使雇主看到其在塑造非正规雇佣关系方面的优势: 被聘用的劳动者不在传统雇佣关系框架下与雇主签订劳动合同, 而是与劳动力市场中介签订合同, 建立名义雇佣关系。劳动力市场中介跃身为法律意义上的雇主, 将劳动者派遣或外包到客户单位, 为真正的雇主工作。多年来, 劳动力市场中介一直为争取法律身份与意识形态的承认进行游说(Gonos, 1997; Peck & Theodore, 2002), 这是劳动力市场中介重构雇佣关系的关键行动。

以信息产业的劳动力招聘为例, 项飙(2012: 6)对印度技术劳工的研究发现, 澳大利亚的印度劳力行作为劳动力市场中介并非简单将雇员介绍给雇主, 而是直接代替企业聘用 IT 工人, 成为名义雇主, 履行“提供担保、办理临时工作签证、支付工资、安排食宿”等职责。在此过程中, 真正的雇主即澳大利亚的 IT 公司, 则转为劳力行的项目客户, 不与劳动者发生任何直接法律关系, 但需要时可随时引入和裁撤劳动力。劳动力的相关需求还未出现, 劳力行便已组织招募 IT 劳动力, 向印度劳动者兜售海外的工作与生活机会。而当劳动者与劳力行等非正式 IT 部门签订劳动合同, 建立起雇佣关系, 作为其雇员抵达澳大利亚后, 他们可能陷入“坐板凳”^①的困境, 只能无限期等待客户单位的职位空缺及劳力行的派遣发包。

可见, 作为劳动力市场中介的劳力行既通过名义雇主的合同安排帮助 IT 企业规避劳动法规对其作为雇主的责任要求, 又协助有序组织、安排与控制灵活的 IT 劳动力。因此, IT 企业既可以在需要时挑选非正规劳动力为其所用, 又可以在不需要时实现用后即弃, 且无须为此承担成本和债务连带责

① “坐板凳”英文为 benching, 即等待下一个职位。

任。学者(Gonos, 1997)曾用“临时派遣公式”(temporary help formula)概括中介机构参与的灵活劳动关系,“雇主-中介-劳动者”的三角雇佣关系实现了对劳动力要素的分离。劳动力的管理涉及生产管理与劳动管理(Gottfried, 1992; Peck & Theodore, 1998)。生产管理关心劳动力在生产过程中的最大效用,关注作为生产要素的劳动力;劳动管理涉及生产过程外的劳动力秩序维持及劳动力再生产的福利保障,关注具有社会能动性 & 权利的劳动者(Barrientos, 2013)。通过转换雇佣关系中的雇主身份,劳动力市场中介接管了与劳动者相关的雇佣责任与义务,企业则统领生产过程的劳动力要素发展其核心业务,因此,越来越多的企业将劳动力市场中介视为灵活化策略的部分(Peck & Theodore, 2006)。雇主身份的转换及雇佣责任义务的接管无疑进一步强化了劳动力市场中介组织非正规就业及重构雇佣关系的能力。

(三)培训管理:生产理想工人

劳动力市场中介的参与不仅体现在前期劳动力招募及雇佣责任的接管,还体现在为雇主提供劳动力培训管理等人事服务,这既凸显了其在劳动力市场的吸引力与重要性,也拓展了其形塑非正规就业的能力。在此过程中,部分劳动力中介转向更为复杂的人力资源管理,承担劳动力培训、任务分配、绩效评估、关系管理等雇佣工作与日常监督责任(Bonet et al., 2013)。

中介的培训管理实践在家政劳动中尤为典型。在这一传统非正规就业领域,个体劳动者直接受雇进入私人家庭工作。在“中介制”下,家政公司作为劳动力市场中介不仅负责劳动力的招募组织,更通过培训管理将自己置于雇佣关系核心(Constable, 2007; Awumbila et al., 2019; 肖索未等, 2023)。家政中介往往会对家政劳动力进行道德教育、工作技能、身体形象、言语规范、劳动伦理等方面的集中培训(蓝佩嘉, 2011; 苏熠慧、倪安妮, 2016; Awumbila et al., 2019; 刘育婷、肖索未, 2020; Chee, 2020; Su & Ni, 2022)。在开始家政劳动之前,求职者被要求参加两到六个月不等的培训,中介机构既通过儒家式的道德准则教导劳动者如何服从,也通过礼仪技能的培训教育劳动者如何以现代化、规范化的方式完成家务(蓝佩嘉, 2011)。部分研究发现,身体姿态方面,中介会指导家政工用屈膝等姿势和雇主说话。日常着装方面,中介也使家务工作去女性化与去性化,家政女工被要求剪掉长发,改以朴素、干练的短发,并身着牛仔裤等日常服饰(蓝佩嘉, 2011)。语言层面,

一方面家政工由中介培训学习雇主的本土语言,另一方面中介也鼓励家政工通过“请”“谢谢”“对不起”等措辞表示恭敬与服从(Awumbila et al., 2019)。工作伦理方面,家政公司在进行职业伦理培训时强调家政工以爱与顾客为中心,学会换位思考与共情。通过培训,情感劳动中以劳资关系为核心的劳动者身份被替代为以家庭关系为核心的性别身份(苏熠慧、倪安妮, 2016)。由此,家政中介通过行为举止、工作技能、劳动伦理等方面的规训,打造出雇主期待的劳动者品质。

在生产培训外,劳动力市场中介还深入参与劳动力的管理、监督与协商。对管理型中介的研究发现(肖索未等, 2023),大型家政公司通过利益调节与情感整合机制对家政工进行员工式管理。利益调节方面,家政中介试图将自己打造为市场中心,干预家政工和雇主的协议过程,并影响家政工的工作获得;情感整合方面,家政公司通过性别化的家庭关系将自己打造为“娘家”:家政公司为家政工提供宿舍,将宿舍“家庭化”,对家政工的生活进行监管;家政中介也介入家政工的情感劳动再生产,教育家政工“干活时要把雇主当家人”(刘育婷、肖索未, 2020),并对家政工的情感进行疏导;另外,家政中介也参与处理雇主和家政工的纠纷,协助调解雇佣关系。在一系列实践中,劳动力市场中介也强化了其在雇佣关系中的管理者角色。此外,劳动力市场中介还承担了其他管理职能。在新加坡和我国香港、台湾等地,家庭照料需求的增长与本地劳动力的稀缺促使大量外来家政劳动力进入地方劳动力市场(Constable, 2007; 蓝佩嘉, 2011; Wee et al., 2019)。针对外来家政劳动力的流动与监管,劳动力市场中介在新自由主义的市场治理框架下扮演了重要角色(Elias, 2018; Chee, 2020)。新加坡政府将当地中介机构视为管理移民家政工的重要力量,移交了部分管理责任(Wee et al., 2019),从而进一步推动其成为劳动力市场监管基础设施(Peck & Theodore, 2006)的常态化主体。

由上可见,劳动力市场中介在组织非正规劳动力的过程中多方面重构了传统的雇佣关系及其劳动安排。劳动力市场中介把控了非正规劳动力的招募环节,并借助中介合作链条对劳动力进行有效动员、招募、输送;通过名义雇主的合同安排,承担了面向非正规劳动者的部分法律责任与义务;劳动力市场中介还通过劳动培训、日常监管、协商调解等人事服务强化其在雇佣关系中的管理角色,推动了传统雇佣关系的瓦解与重构。

五、劳动力市场中介作为核心行动者:去正规化与正规化

在非正规就业普遍化的情境下,劳动力市场中介作为关键行动者,正身处两大趋势之下:其一是去正规化,其二是正规化。

(一)去正规化:劳动力灵活性与脆弱性

多数研究认为,劳动力中介迎合了企业对灵活性和弹性生产的战略要求(Benner, 2002; Enright, 2013),帮助企业降低了成本,规避了责任与风险(项飙, 2012),但也将越来越多的劳动者推向非正规性、不稳定性与脆弱性。

在全球生产市场竞争加剧、探索更具可塑性的雇佣体系、后福利制改革等多重因素驱动下(Peck & Theodore, 2002, 2012),企业会试图摆脱传统雇佣关系下的雇主责任。在此语境下,劳动力市场中介迅速扩张,协助组织和管理非正规劳动力。在这一意义上,有学者将经由第三方中介雇佣的劳动力分包视为全球生产网络商业逻辑的延伸,认为其能够帮助抵消生产风险与增加灵活性(Barrientos, 2013)。对美国临时工派遣行业的一系列研究(Peck et al., 2005; Peck & Theodore, 2006, 2012)揭示了劳动力灵活性的发展趋势,在此过程中,劳动力市场中介成为自由化进程的重要行动主体,协助建立临时性的劳动用工形式。可以说,临时工派遣中介提供了新的制度媒介,将生产需求波动的冲击转移到劳动力市场末端(Peck & Theodore, 1998)。最终,边缘的劳动力承担了非正规化的成本与风险。

具体而言,劳动力市场中介通过中介链条不断挖掘、动员劳动力,满足企业的灵活用工需求。在输送过程中,劳动者的处境也不断趋向非正规化。在前文谈及的“返现”机制中(刘子曦、朱江华峰, 2019),劳动者上缴给劳务公司的社保费往往被私下扣作为其利润来源。劳动者在中介链条的层层抽成中失去相应的社会保障与议价能力。更为重要的是,劳动力市场中介通过法律合同帮助企业接管劳动者的雇佣责任与义务,这一行动造就了劳动者与工作场所福利的脱钩,由此,他们失去了法律保护和社会保障。在此基础上,作为名义雇主的劳动力市场中介更将劳动力管理的成本、风险转嫁给劳动者。例如,当印度技术劳工与劳力行签订合同,成为其雇员后,他们往往需要自行承担劳动力市场的不确定性带来的风险。在抵达澳大利亚的初期,他们几乎拿不到劳力行的任何收入。“坐板凳”期间,工人们也没有工

资,只能拿到象征性的基本生活补贴(项飙,2012)。简言之,以上研究聚焦标准雇佣关系的去正规化议题,关注劳动力市场中介如何将劳动者卷入非正规就业的境地,导致非正规就业规模迅速扩张。

(二)正规化:组织正规化与非正规就业

近年来,非正规经济的正规化成为一个备受关注的问题。正规化一般包含企业与就业的正规化(Ghosh,2021)。企业的正规化指企业按照常规程序注册,获得相关政府部门和税务部门的许可,遵守规章条例,受劳动法制约,承担税收义务,参与监管,并披露经营状态(陈晓红等,2015)。就业的正规化则是指工作从非正规转向正规经济,进入监管和税收体系的过程(Casanova,2019:19),它意味着劳动者能获得更多法律与社会保护。非正规经济的正规化不是简单的形式问题,还意味着复杂的社会过程,往往需要引入新的机构(如劳务派遣公司),形成新的经济和社会关系(项飙,2018:序二)。鉴于就业的正规化是一个较为长远的目标,在实践中,政府往往先引入规范化的组织,通过组织的正规化带动就业的正规化。

以家政劳动为例,作为劳动力市场中介的家政企业是非正规就业领域内的一股市场化和组织化力量,推动着非正规就业市场的正规化(钱俊月,2022;肖索未等,2023)。此前,私人家庭被视为消费者而非雇主/用人单位,家政劳动一直难以获得现行劳动法的承认与保护(Liu,2017)。近年来,政府试图推动家政行业的正规化,家政公司成为关键的主体和扶持对象(梁萌等,2020)。出于经济与民生考量,政府投入资金,扶持家政公司发展,开展家政工培训,推动家政行业的正规化;政府还试图通过发展员工制家政企业推动就业正规化。家政企业与劳动者签订正式劳动合同,为劳动者缴纳社会保险,提供培训管理,以类似劳务派遣的方式使劳动者进入用人家庭是理想的发展方向(肖索未等,2023)。换言之,家政劳动的就业正规化主要依托组织,在此过程中,家政企业成为核心力量(钱俊月,2022)。由此,劳动力市场中介这一主体进入传统的非正规就业领域,背负起重塑非正规劳动市场的重任。

然而,作为正规化的一股重要力量,劳动力市场中介的加入使传统的非正规就业更加正规了吗?针对这一问题,不同研究看法不一。一方面,相关研究认为,组织的正规化并不意味着就业的正规化(钱俊月,2020)。在家政劳动案例中,虽然政府希望通过发展员工制企业推动就业的正规化,但家政企

业还难以担起雇主责任、提供有保障的就业。在此意义上,“正规化”仅指家政企业作为劳动力市场中介在劳动者就业过程中扮演日渐重要的匹配与管理角色(钱俊月,2022)。与此同时,这种“正规化”的管理还可能给非正规劳动者带来其他消极影响,劳动力市场中介重“控制”轻“保障”,通过劳动管理、经济控制等方式让传统的非正规劳动力变得更加弱势(Wee et al.,2019; Silvey & Parreñas,2020;肖索未等,2023)。

另一方面,也有研究者指出(Coe & Jordhus-Lier,2011; Enright,2013; Deshingkar,2019),应进一步考察劳动力市场中介与劳动者能动性的关联,劳动力市场中介并非全然扮演剥削角色,其也能为弱势劳动者提供能动性渠道,如提供流动和就业机会,必要时协助解决冲突。相较此前的处境,劳动者通过劳动力市场中介往往能获得更好的机会、资源、收入与生活。有学者考察了日结工的工作,发现日结工处于剥削最严重与非正规经济的边缘(Peck & Theodore,2012)。作为临时劳动力市场的中介机构,日工中心执行了一系列监管职能,包括建立与维持最低工资标准,调解工人与雇主间的冲突,推动日结工就业正规化等。日工中心在促进非正规雇佣正规化过程中挑战了主流就业规范与关系,维护了非正规劳动者的权益,其作为有效的劳动力市场中介、临时劳动力市场的核心监管机构,正在获得认可。这一案例表明劳动力市场中介可能发挥积极作用。不过,劳动力市场中介组织与就业正规化的关系仍是悬而未决的问题,也要求更多研究从此方面展开探索。

(三)张力:嵌入环境与主体性质

劳动力市场中介组织既可能成为就业去正规化的助力者,也可能成为正规化的载体(ILO,2018b)。劳动力市场中介的参与何以同时产生了去正规化与正规化的效果?这与劳动力市场中介嵌入的市场与制度环境以及劳动力市场中介的主体性质相关。首先,劳动力市场中介具有地域嵌入性(Coe et al.,2007),其行动深受当地市场与制度环境影响。从逻辑上看,市场与政府都存在去正规化与正规化的潜在动力:一方面,劳动力市场可能追求自由竞争而趋向去正规化与灵活化(Peck et al.,2005),也可能考虑交易稳定性、标准性等转向正规化(Sutter et al.,2017);另一方面,政府可能出于经济发展、就业维稳等需求放任或支持就业的非正规化(刘子曦、朱江华峰,2019),也可能以规范市场秩序、提升治理合法性与能力等为目标倡导正规化(项飙,

2018)。市场、制度在不同国家、行业、发展阶段存在去正规化与正规化的不同导向,既可能有张力,也可能达成一致,从而为地方劳动力市场中介提供行动指引。例如,英美等国市场竞争激烈且分散,自由福利的制度改革使劳动力日趋商品化(Peck et al., 2005; Coe et al., 2008),企业希望摆脱雇佣关系的负担,保持市场竞争力。在此情境下,劳动力市场中介发展配套雇佣服务协助企业规避责任、减少成本,通过有针对性地建构非正规临时就业市场,占据了市场利基(Peck & Theodore, 2002)。与此不同,瑞典的社会民主制度与集体协议提倡积极的市场政策,劳动力市场受到严格监管,劳动力市场中介走向“管理的灵活性”,经由劳动力市场中介雇佣的临时工也能获得集体协议保护,与其他劳动者享有同等待遇(Coe et al., 2009)。可见,市场、制度等外在结构性条件及彼此的交织是劳动力市场中介嵌入性行动的前提。

劳动力中介的主体性质是另一个重要的影响因素。作为积极的行动者,尽管考察劳动力中介的实践需要考虑其嵌入的市场与制度环境,但这不纯粹是市场与制度的结构映照,还可能存在行动策略差异(Peck & Theodore, 1998; Coe et al., 2007)。劳动力市场中介是多样化的(ILO, 2018b),本纳依据组织结构将中介划分为营利性、公共部门和会员式这几种(Benner, 2002):营利性中介更多考虑需求方(如企业)利益,较少考虑劳动者权益,在劳动力市场占据相当大比例;会员式中介站在供应方(如劳动者)立场,能在劳动力市场中为劳动者创造更多机会;公共部门式中介不受利润动机驱动,更多考虑劳动力市场的公共利益。在同一市场和制度环境下,不同性质的劳动力市场中介有不同的行动策略及目标。在珠三角的经济与社会结构下,彝人自组织的劳动力中介便区别于营利性的职业或半职业中介,领工制依靠原生社会纽带有效组织劳动者,通过提供庇护网络增强彝人的社会性团结,抵制市场化的临时工劳务市场(刘东旭, 2016)。类似地,在前文的日结工案例中,当许多私营劳动力市场中介协助雇主强化非正规劳动力的灵活性,以社区为基础的日工中心尝试规范非正规的临时工市场,对抗劳动力市场的非正规化进程(Peck & Theodore, 2012)。正如本纳所言,劳动力市场中介的经济及组织基础对互动范畴及实践活动施加了一系列限制,也对其任务或使命有塑造作用,从而影响了组织非正规劳动力的后果(Benner, 2002)。

以上讨论的重要启示是,应避免对劳动力市场中介及其影响的单一化判断。中介往往被视为劳动力市场的理性与商业化主体,是市场效率的推

动者与自由市场的捍卫者,代表着市场力量,体现着市场逻辑。有关劳动力市场中介的许多研究着力考察其如何在新自由主义下的市场进程中诞生,并通过各种策略性操作谋利。但上述讨论表明,市场化仅是其中一个面向。正如学者所言,中介很大程度上是监管的产物,是监管变革、重构雇佣关系(Peck & Theodore, 2002)与建构工作特征(Benner et al., 2007)的积极参与者。临时工中介机构不仅是商业化企业,也在劳动力市场中扮演常态化的制度角色,执行系统的监管功能。关注劳动力市场中介性质及行动的多样性有助于突破单一的主体认知。在主体性质基础上,还应重视劳动力市场中介行动的地域嵌入性。如此前所言,劳动力市场中介并非基于抽象化的劳动力市场环境展开行动,而是在具象化情境下与市场、制度等一系列结构性要素进行互动。因此,不同劳动力市场的社会经济环境、法律政策监管(ILO, 2018b)也为理解劳动力市场中介的实践后果提供了更多讨论方向。

六、总结与讨论

本文梳理并讨论了非正规就业普遍化的背景下劳动力市场中介如何组织灵活的劳动力及其影响。信息经济学破除了中介无效论,使劳动力市场中介获得关注,但工作搜寻-匹配的研究将劳动力市场中介视为劳动力市场的结构要素,侧重关注其作为求职渠道的影响因素及功能,难以解释劳动力市场中介对劳动力的组织、动员与管理,以及其与非正规就业普遍化的关联。本文转向行动视角,分析劳动力市场中介如何通过建立劳动力招募链条、接管雇主责任义务、培训管理劳动者等人事实践重构了传统双边雇佣关系。在组织与管理非正规劳动力的过程中,劳动力市场中介对就业的去正规化与正规化产生了重要影响。此外,对劳动力市场中介主体性质等因素的关注有助于更好地理解劳动力市场中介的行动及其影响。

在此基础上,本文试图凸显劳动力市场中介的转变及其对非正规就业的影响,以引起研究者的重视。第一,劳动力市场中介的研究有助于理解灵活的非正规劳动力如何在劳动力市场实现有序组织。面对与日俱增的劳动不稳定性与就业流动性,为何劳动力非正规化并未引发劳动力市场的混乱?事实上,劳动力市场中介不仅是劳动力市场的结构匹配机制,在非正规就业规模扩大、劳动力流动背景下更作为制度化主体,协助组织灵活劳动力并维

持劳动秩序,这挑战了传统雇佣关系中“雇主-雇员”的二元框架,能带来更多关于非正规劳动力市场的新见解。第二,劳动力市场中介的引入有利于补充非正规就业普遍化现象的路径机制。非正规就业的规模日渐扩大已成学界共识。规模的增长引发的一个关键问题是:就业的非正规化何以实现?以往研究从雇主角度探讨了灵活雇佣策略的驱动力。在此基础上,本文从劳动力市场中介这一主体出发,梳理了其在就业非正规化策略下的多重雇佣实践,有助于回应就业非正规化的动因及实现过程。第三,劳动力市场中介的研究有助于深入理解非正规就业的成因、困境及其出路。非正规就业者处于弱势地位,缺乏社会保护已为大众所知。在困境成因与应对上,研究者立足政府、雇主、劳动者等主体呼吁加强劳动与社会保障,改善非正规就业者的处境。然而,劳动力市场中介对非正规劳动者处境的影响很大程度上被忽略了。近年来,正规化成为改善非正规就业者处境的政策方向,劳动力市场中介更被视为承担重任的主体。本文梳理了劳动力市场中介如何组织、动员、管理非正规劳动力及其复杂影响,能够为思考非正规就业者的困境与出路提供一定启示。

鉴于劳动力市场中介在非正规就业市场的重要位置,我们需要在结构要素的基础上探索劳动力市场中介的行动实践,考察其组织非正规就业的过程及影响。目前,我国的劳动力市场中介研究仍十分有限,非正规就业的研究更为不足。鉴于非正规就业是考察中国经济实践与就业安排的重要面向,我们需要更多劳动力市场中介与非正规就业的经验回应。聚焦劳动力市场中介,未来研究可从不同层次议题入手:宏观层面涉及劳动力市场中介的嵌入环境及其多样性,如劳动力市场中介与市场/政府的关系、类型划分、发展策略等。中观层面,劳动力市场中介在非正规就业领域的实践是值得关注的议题。例如,劳动力市场中介如何组织某种非正规就业,参与哪些环节,行动实践与逻辑分别是怎样的?微观层面,不同行动者(如雇主、非正规劳动者)对劳动力市场中介的认知与选择,与劳动力市场中介的关系与互动等问题尚未得到系统回答。

需要说明的是,本文的核心问题在于反思劳动力市场中介这一行动主体在组织非正规化劳动力时的角色、实践及影响,论述过程可能存在几点局限:首先,本文主要梳理了劳动力市场中介研究的缘起和发展,但可能存在不全面之处。其次,本文基于相关研究成果梳理了劳动力市场中介在非正

规就业领域的主要行动和影响,并尝试在此基础上建构整体性的讨论框架。尽管相关研究为讨论劳动力市场中介与非正规就业议题提供了案例基础,但考虑到非正规就业的异质性,劳动力市场中介在不同类型的非正规就业中的参与方式及其影响可能存在表现偏差。伴随劳动力市场中介的复杂化,其还可能发展出新的行动和实践,此议题的复杂性还需留待未来研究。

参考文献:

- 波兰尼,2007,《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。
- 陈慧玲,2018,《中国实习劳工》,《中国乡村研究》第1期。
- 陈晓红、成璐璐、易国栋,2015,《小微企业的正规化与非正规选择——基于双重信贷市场的视角》,《中国管理科学》第23期。
- 丁述磊,2017,《非正规就业对居民主观幸福感的影响——来自中国综合社会调查的经验分析》,《经济与管理研究》第38期。
- 范璐璐、薛红,2018,《非正规就业中的女工自组织与劳工力量——以嘉兴服装业的合作生产队为例》,《中国乡村研究》第1期。
- 封小郡,2021,《非正规就业相关研究:综合性理论图景与经验研究述评》,《开放时代》第2期。
- 黄宗智,2009,《中国被忽视的非正规经济:现实与理论》,《开放时代》第2期。
- ,2013,《重新认识中国劳动人民——劳动法规的历史演变与当前的非正规经济》,《开放时代》第5期。
- ,2018,《中国的非正规经济再思考:一个来自社会经济史与法律史视角的导论》,《中国乡村研究》第1期。
- 何文炯,2020,《数字化、非正规就业与社会保障制度改革》,《社会保障评论》第4期。
- 胡鞍钢、赵黎,2006,《我国转型期城镇非正规就业与非正规经济(1990—2004)》,《清华大学学报(哲学社会科学版)》第3期。
- 贾丽萍,2007,《非正规就业群体社会保障问题研究》,《人口学刊》第1期。
- 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。
- 冷熙亮、丁金宏,2000,《城市非正规就业发展及其问题——以上海为例的探讨》,《社会》第11期。
- 李强、唐壮,2002,《城市农民工与城市中的非正规就业》,《社会学研究》第6期。
- 梁萌、吕游、刘万丽,2020,《嵌入与消弭:国家政业职业化实践研究》,《妇女研究论丛》第5期。
- 刘爱玉,2017,《组织化脆弱就业——以大上海地区服装加工业为例》,《社会发展研究》第2期。
- 刘东旭,2016,《流动社会的秩序:珠三角彝人组织与群体行为研究》,北京:中央民族大学出版社。
- 刘育婷、肖索未,2020,《“干活时把雇主当家人,相处时把自己当外人”——住家家政工的雇主关系及情感劳动研究》,《妇女研究论丛》第4期。
- 刘子曦、朱江华峰,2019,《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》,《社会学研究》第4期。
- 牛雪峰、徐伟,2012,《劳动市场中介对上海外来女性劳动力就业的影响》,《世界地理研究》第2期。
- 钱俊月,2020,《家政工作的非标准雇佣关系及其非正规性——基于英文文献的回顾》,《妇女研究

论丛》第4期。

——, 2022,《非正规的“正规化”:劳动力市场分割与家政服务企业——基于2019年四个城市的家政工人调查》,《妇女研究论丛》第1期。

苏熠慧、倪安妮, 2016,《育婴家政工情感劳动的性别化机制分析——以上海CX家政公司为例》,《妇女研究论丛》第5期。

苏之慧, 2018,《非正式和不稳定的工作:不稳定型无产者和中国》,《中国乡村研究》第1期。

项飙, 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。

——, 2018,《跨越边界的社区:北京“浙江村”的生活史(修订版)》,北京:生活·读书·新知三联书店。

肖索未、陈宗仕、杨伊萌, 2023,《管理型中介:家政劳动力市场的中介控制研究》,《社会学研究》第4期。

薛进军、高文书, 2012,《中国城镇非正规就业:规模、特征和收入差距》,《经济社会体制比较》第6期。

杨凡、潘越, 2019,《非正规就业对流动人口职业流动意愿的影响》,《人口研究》第43期。

易定红, 2008,《劳动市场中介理论述评》,《经济理论与经济管理》第5期。

曾湘泉, 2009,《劳动力市场中介组织的发展与就业促进》,《中国人民大学学报》第6期。

周灵灵, 2014,《劳动力市场中介研究回顾及展望》,《劳动经济研究》第5期。

朱江华峰, 2021,《中介网络与劳动力市场控制——制造业灵活用工分析》,《二十一世纪评论》第10期。

Autor, H. David. 2007. “Studies of Labor Market Intermediation: Introduction.” *NBER (National Bureau of Economic Research) Labor Market Intermediation Conference*. Working Paper.

Awumbila, Mariama, Priya Deshingkar, Leander Kandilige, Joseph Kofi Teye & Mary Setrana. 2019. “Please, Thank You and Sorry—Brokering Migration and Constructing Identities for Domestic Work in Ghana.” *Journal of Ethnic and Migration Studies* 45(14).

Benner, Chris. 2002. *Work in the New Economy: Flexible Labor Markets in Silicon Valley*. New Jersey: Blackwell.

——. 2003. “Labour Flexibility and Regional Development: The Role of Labour Market Intermediaries.” *Regional Studies* 37(6–7).

Benner, Chris, Laura Leete & Manuel Pastor. 2007. *Staircases or Treadmills? Labor Market Intermediaries and Economic Opportunity in a Changing Economy*. New York: Russell Sage Foundation.

Barrientos, W. Stephanie. 2013. “‘Labour Chains’: Analysing the Role of Labour Contractors in Global Production Networks.” *The Journal of Development Studies* 49(8).

Bonet, Rocio, Peter Cappelli & Monika Hamori. 2013. “Labor Market Intermediaries and the New Paradigm for Human Resources.” *Academy of Management Annals* 7(1).

Burt, Ronald. 1992. *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Cambridge: Harvard University Press.

Casanova, Erynn Masi de. 2019. *Dust and Dignity: Domestic Employment in Contemporary Ecuador*. Ithaca: ILR Press.

Chee, Liberty. 2020. “‘Supermaids’: Hyper-Resilient Subjects in Neoliberal Migration Governance.” *International Political Sociology* 14(4).

Chen, Martha Alter. 2012. “The Informal Economy: Definitions, Theories and Policies.” *Women*

in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO).

Coe, M. Neil, Jennifer Johns & Kevin Ward. 2007. "Mapping the Globalization of the Temporary Staffing Industry." *The Professional Geographer* 59(4).

———. 2008. "Agents of Casualization? The Temporary Staffing Industry and Labour Market Restructuring in Australia." *Journal of Economic Geography* 9(1).

———. 2009. "Managed Flexibility: Labour Regulation, Corporate Strategies and Market Dynamics in the Swedish Temporary Staffing Industry." *European Urban and Regional Studies* 16(1).

Coe, M. Neil & David. C Jordhus-Lier. 2011. "Constrained Agency? Re-Evaluating the Geographies of Labour." *Progress in Human Geography* 35(2).

Constable, Nicole. 2007. *Maid to Order in Hong Kong: Stories of Migrant Workers* (2nd ed.). Ithaca and London: Cornell University Press.

Dell'Anno, Roberto. 2022. "Theories and Definitions of the Informal Economy: A Survey." *Journal of Economic Surveys* 36(5).

Deshingkar, Priya. 2019. "The Making and Unmaking of Precarious, Ideal Subjects—Migration Brokerage in the Global South." *Journal of Ethnic and Migration Studies* 45(14).

Elias, Juanita. 2018. "Governing Domestic Worker Migration in Southeast Asia: Public–Private Partnerships, Regulatory Grey Zones and the Household." *Journal of Contemporary Asia* 48(2).

Enright, Bryony. 2013. "(Re)considering New Agents: A Review of Labour Market Intermediaries within Labour Geography." *Geography Compass* 7(4).

Fernandez-Mateo, Isabel. 2007. "Who Pays the Price of Brokerage? Transferring Constraint through Price Setting in the Staffing Sector." *American Sociological Review* 72(2).

Ghosh, Jayati. 2021. *Informal Women Workers in the Global South: Policies and Practices for the Formalisation of Women's Employment in Developing Economies*. Abingdon, UK and New York: Routledge.

Gonos, George. 1997. "The Contest over 'Employer' Status in the Postwar United States: The Case of Temporary Help Firms." *Law & Society Review* 31(1).

Gottfried, Heidi. 1992. "In the Margins: Flexibility as a Mode of Regulation in the Temporary Help Service Industry." *Work, Employment and Society* 6(3).

Granovetter, Mark. 1974/1995. *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. Chicago and London: The University of Chicago Press.

Hart, Keith. 1973. "Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana." *The Journal of Modern African Studies* 11(1).

International Labour Office (ILO). 1972. "Employment, Incomes and Equality." A Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya.

———. 2015. *Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation*, 2015 (No. 204).

———. 2018a. *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture* (3rd ed.).

———. 2018b. *Conceptualizing the Role of Intermediaries in Formalizing Domestic Work*.

———. 2021. *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years*

after the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189).

Kalleberg, L. Arne. 2011. *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation.

Kalleberg, L. Arne & Kevin Hewison. 2013. "Precarious Work and the Challenge for Asia." *American Behavioral Scientist* 57(3).

Lee, Ching Kwan. 1998. *Gender and the South China Miracle: Two Worlds of Factory Women*. Berkeley, CA: University of California Press.

Lee, Woong. 2007. "Public Employment Offices and the Labor Market in the United States between 1890 and 1940." *NBER (National Bureau of Economic Research) Labor Market Intermediation Conference*. Working Paper.

Liu, Minghui. 2017. *Migrants and Cities: Research Report on Recruitment, Employment, and Working Conditions of Domestic Workers in China*. International Labour Office.

Maran, Emiliano & Elisa Chieragato. 2022. "Multiparty Work Relationships across Europe: A Comparative Overview." *European Labour Law Journal* 13(4).

Munck, Ronaldo. 2013. "The Precariat: A View from the South." *Third World Quarterly* 34(5).

Neugart, Michael & Donald Storrie. 2006. "The Emergence of Temporary Work Agencies." *Oxford Economic Papers* 58(1).

Peck, A. Jamie & Nik Theodore. 1998. "The Business of Contingent Work: Growth and Restructuring in Chicago's Temporary Employment Industry." *Work, Employment and Society* 12(4).

———. 2002. "Temped Out? Industry Rhetoric, Labor Regulation and Economic Restructuring in the Temporary Staffing Business." *Economic and Industrial Democracy* 23(2).

———. 2006. "Flexible Recession: The Temporary Staffing Industry and Mediated Work in the United States." *Cambridge Journal of Economics* 31(2).

———. 2012. "Politicizing Contingent Work: Countering Neoliberal Labor Market Regulation... from the Bottom Up?" *South Atlantic Quarterly* 111(4).

Peck, A. Jamie, Nik Theodore & Kevin Ward. 2005. "Constructing Markets for Temporary Labour: Employment Liberalization and the Internationalization of the Staffing Industry." *Global Networks* 5(1).

Pissarides, A. Christopher. 1979. "Job Matchings with State Employment Agencies and Random Search." *The Economic Journal* 89(356).

Rosenfeld, Martin. 1997. "The Economic Theory of Institutional Change (ETIC) and the Emergence of Public Activities: The Case of Public Employment Services in Germany." *Journal of Contextual Economics-Schmollers Jahrbuch* 117(2).

Silvey, Rachel & Rhacel Salazar Parreñas. 2020. "Precarity Chains: Cycles of Domestic Worker Migration from Southeast Asia to the Middle East." *Journal of Ethnic and Migration Studies* 46(16).

Srnicek, Nick. 2017. *Platform Capitalism*. New Jersey: John Wiley & Sons.

Standing, Guy. 2011. *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.

———. 2017. "The Precariat in China: A Comment on Conceptual Confusion." *Rural China* 14(1).

Stigler, J. George. 1961. "The Economics of Information." *Journal of Political Economy* 69(3).

Stovel, Katherine & Lynette Shaw. 2012. "Brokerage." *Annual Review of Sociology* 38.

Su, Yihui & Anni Ni. 2022. "Producing Scientific Motherhood: State-Led Neoliberal Modernization and Nannies' Subjectivity in Contemporary China." *The China Quarterly* 250.

Sutter, Christopher, Justin Webb, Geoff Kistruck, David J. Ketchen & R. Duane Ireland. 2017. "Transitioning Entrepreneurs from Informal to Formal Markets." *Journal of Business Venturing* 32(4).

Vosko, F. Leah. 2000. *Temporary Work: The Gendered Rise of a Precarious Employment Relationship*. Toronto: University of Toronto Press.

Wee, Kellynn, Charmian Goh & Brenda Yeoh. 2019. "Chutes-and-ladders: The Migration Industry, Conditionality, and the Production of Precarity among Migrant Domestic Workers in Singapore." *Journal of Ethnic and Migration Studies* 45(14).

Weil, David. 2014. *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*. MA: Harvard University Press.

Yan, Hairong. 2008. *New Masters, New Servants: Migration, Development, and Women Workers in China*. Durham: Duke University Press.

Yavaş, Abdullah. 1994. "Middlemen in Bilateral Search Markets." *Journal of Labor Economics* 12(3).

From Structure to Action: Labor Market Intermediaries and Informal Employment

LIU Aiyu LU Yanxuan

Abstract: As informal employment becomes widespread, this paper pays heed to the roles and impacts of labor market intermediaries (LMIs) in organizing mobile labor. Job search and matching studies regard LMIs as the structural element of the labor market, which cannot explain the complication of LMIs and their association with the generalization of informal employment. This paper turns to an action perspective and unravels how labor market intermediaries restructure employment relationships by establishing labor recruitment chains, taking over informal employment responsibilities as legal employers, providing labor training and management and other staffing services, thus altering the institutional base of labor market regulation and shaping the ongoing process of de-formalization and formalization.

Keywords: labor market, labor market intermediary, informal employment, de-formalization, formalization

(责任编辑: 骆骁)