

内部劳动力市场 与中国劳动关系转型^{*}

——基于珠三角地区农民工的调查数据和田野资料

孙中伟 刘明巍 贾海龙

摘要：基于2006—2010年珠三角地区农民工问卷调查数据和近年的田野调查资料，发现《劳动合同法》的颁布促进了劳动合同的签订和合同期限的长期化，使得企业愿意加大人力资本投资，增加员工保险和福利投入，更加注重人性化管理，最终建立起一套将农民工纳入其中的内部劳动力市场制度；与此同时，中小企业和私营企业人力资源管理技术和策略也得到不断发展。虽然《劳动合同法》在一定程度上提高了农民工集体维权倾向，但内部劳动力市场的建立又可以缓解劳资之间的紧张，员工维权更加理性、审慎，为劳资之间从对抗迈向合作共赢提供了基础。《劳动合同法》加快并强化了中国劳动关系的“个体化”发展趋势。从“刚性”的法律制度和“柔性”的内部管理两个渠道保护劳工权益，有助降低大规模集体性劳资纠纷发生的风险，建立相对和谐的制度化的劳动关系。

关键词：《劳动合同法》 农民工 劳动关系 内部劳动力市场

作者孙中伟，华东理工大学社会学系副研究员（上海 200237）；刘明巍，美国罗格斯大学管理与劳动关系学院终身教授（美国 新泽西州）；贾海龙，华南理工大学法学院教授（广州 510641）。

一、问题与背景

2008年实施的《劳动合同法》对劳动合同签订、集体劳动合同以及解雇条件等进行了严格规定，引发学术界热切关注。常凯指出，中国个体劳动关系法规已经完善，现实中个别劳动关系的建构和调整，已经无法解决劳资矛盾和维系劳动关系的稳定，

* 本文为国家社会科学基金重大项目“特大城市社会风险系统治理研究”（16ZDA083）阶段性成果，并得到华东理工大学“社会风险治理决策支持系统设计与应用”科研创新团队建设项目的资助。

劳动关系向集体化调整是大势所趋。^①游正林则认为劳动关系的“集体化转型”并非“一种历史进程”，仅依据法律条文认定中国即将发生“集体化转型”缺乏事实的依据。^②我们认为两种观点并非截然对立，导致分歧的一个原因是企业和工人群体的多样性。一方面，在低端劳动密集型企业中，大量农民工的权益仍得不到有效保障，群体性事件频发，劳动关系呈一定的集体化发展态势。劳动仲裁受理的集体劳动争议案件数量在2009年后有所下降，2012年后又略有回升，但总体上相对平稳（参见图1）。^③另一方面，近年来在国有、外资或大型企业内部人力资源管理日臻完善，劳动者权益获得较好的保护。即使权益受到侵害，劳动者也倾向于使用法制渠道理性维权。图1表明，近年来越来越多的劳动者通过个体劳动仲裁的渠道处理劳动争议。因此，现实中我国劳动关系并存集体化与个体化两种现象，从过去十年以及未来发展看，究竟哪一种趋势会占据主流？要回答这一问题，需要重回《劳动合同法》。本文分析《劳动合同法》导致劳动关系个体化趋势的原因和机制，讨论其对集体化趋势的影响。

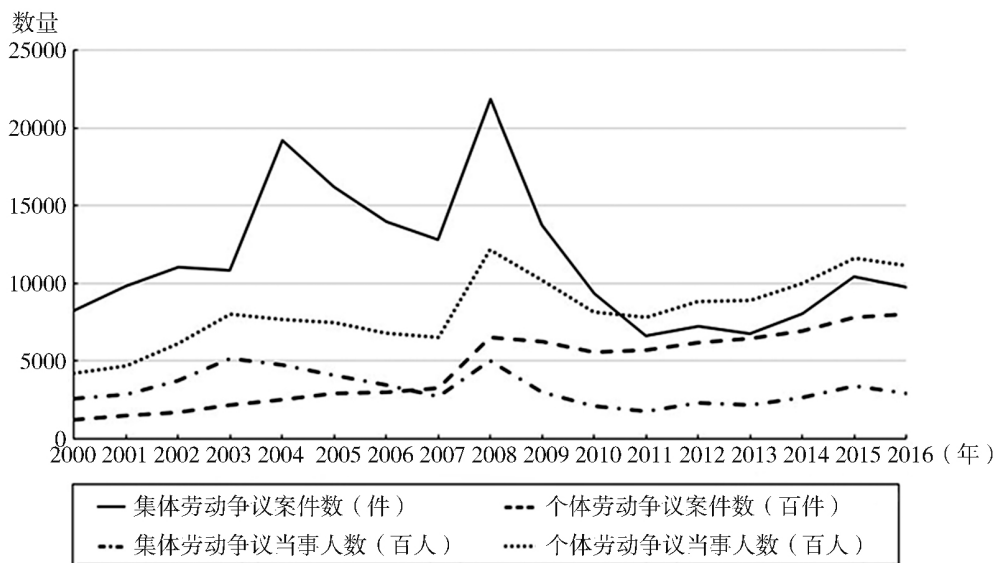


图1 2000—2016年中国劳动争议案件数与人数

数据来源：国家统计局年度统计数据，参见 <http://data.stats.gov.cn/easyquery.htm?cn=C01>，2018年1月23日。

- ① 常凯：《劳动关系的集体化转型与政府劳工政策的完善》，《中国社会科学》2013年第6期。
- ② 游正林：《对中国劳动关系转型的另一种解读——与常凯教授商榷》，《中国社会科学》2014年第3期。
- ③ 也有学者认为，集体劳动争议案件数的下降在很大程度上是由于统计口径的变化，尽管没有劳动者群体性事件数量的权威统计，刘明巍和库鲁维拉（M. Liu and S. Kuruvilla）在综合分析各种数据的基础上认为，劳动者群体性事件在2005—2015年间呈上升趋势。参见 M. Liu and S. Kuruvilla, “Varieties of Collective Bargaining in China: The Good, The Bad, and The Ugly,” *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 38, no. 2, 2017, pp. 187-210.

在理论上,对劳动关系的规制存在三种模式:劳资双方通过集体谈判共治、雇主单方规制和政府通过法律政策等规制。第一种模式是集体的劳动关系,后两种则是个体化的劳动关系。从理论上讲任何一种模式都可以很好地解决劳动问题,三者具有相互排斥性。但现实中由于劳动者和雇主的多样性,任何单一模式都很难实现劳动关系在宏观层面的平稳运行,因此,三种模式一般同时存在,只是地位有所不同,如北欧国家以集体化规制为主、英美等国以个体化规制为主。我国在改革开放后相当长的一段时期内,主要由雇主单方规制劳动关系。由于大量雇主的法制意识薄弱,忽视劳动者权益,管理水平低下,造成很多劳资冲突,导致劳动关系集体化的趋势,并催生了《劳动合同法》及相关劳动法规的出台。

多项实证研究表明《劳动合同法》自实施以来,在规范劳动关系、提高农民工社会保障水平和就业质量等方面,发挥了重要作用。^①然而过去十年,很少有一部法律像《劳动合同法》那样,每当经济遇到问题,就成为众矢之的。2008年,受国际金融危机的影响,制造业遇到巨大的困难,工商业界的人士认为《劳动合同法》过度向劳动者倾斜,压缩企业的自主权。^②随着中国经济好转,批评声音渐少,但是2014年以来中国劳动力成本迅速上涨,制造业的竞争力削弱,产能严重过剩,在加快经济转型和深化“供给侧结构性改革”的背景下,工商业界再次提议修订甚至废除《劳动合同法》。^③

面对同一部法律,为什么社会各界的评价会有如此巨大的分歧呢?或许在于立场和理论基础的不同,支持《劳动合同法》者站在劳工立场,以多元主义劳动关系的理论为基础,强调政府规制的重要性。^④他们虽然也批评《劳动合同法》执行不力、导致劳务派遣泛滥等问题,但总体上肯定《劳动合同法》在保护劳工权益上的巨大作用。反对者则从企业立场出发,以新自由主义市场理论为基础,强调市场机制在劳动力资源配置和劳动争议解决中的核心位置,认为《劳动合同法》会增加劳

-
- ① 徐道稳:《劳动合同签订及其权益保护效应研究——基于上海等九城市调查》,《河北法学》2011年第7期;程延园等:《劳动合同法实施后不同职工群体劳动权益保障差异变迁研究》,《中国软科学》2016年第5期;L. Jing, “China’s New Labor Contract Law and Protection of Workers,” *Fordham International Law Journal*, vol. 32, no. 3, 2008, pp. 1083-1131; Z. Cheng, R. Smyth and F. Guo, “The Impact of China’s New Labour Contract Law on Socioeconomic Outcomes for Migrant and Urban Workers,” *Human Relations*, vol. 68, no. 3, 2015, pp. 329-352; X. Li and R. B. Freeman, “How Does China’s New Labour Contract Law Affect Floating Workers?” *British Journal of Industrial Relations*, vol. 53, no. 4, 2015, pp. 711-735.
- ② 刘涛、王琦:《劳动合同法:激辩与冲击》,《中国企业家》2008年第3期。
- ③ 楼继伟:《现行劳动合同法对供给侧改革不利》,《中国经济导刊》2016年第7期。
- ④ H. A. Clegg, “Pluralism in Industrial Relations,” *British Journal of Industrial Relations*, vol. 13, no. 3, 1975, pp. 309-316.

动力成本、激化劳资纠纷。^① 但无论关注企业用工成本, 还是福利保障, 双方均只注意到《劳动合同法》的短期效应, 而忽略《劳动合同法》对中国劳动关系转型和人力资源管理的深远影响。本研究利用 2006 年、2008 年和 2010 年珠三角农民工问卷调查数据和一些田野调查资料, 从企业内部劳动力市场的视角, 探讨《劳动合同法》与劳动合同签订对农民工福利待遇和雇佣关系的作用, 进而揭示《劳动合同法》的实施如何影响了中国劳动关系转型的趋势。

二、文献综述与研究视角

(一) 文献综述: “良法”与“恶法”之争

自计划经济向市场经济转轨以来, 为适应不同经济形式并存的需要, 中国不断探索符合实际的劳动力市场制度。^② 在改革之初, 尽管中国乡镇企业与民营企业发展迅速, 吸纳了大量的农村转移劳动力, 但劳资之间并无明确的契约制度, 劳资之间仅靠口头约束来维系。随着外资纷纷进入中国, 其在带来先进技术的同时, 也对中国的用工形式提出了挑战。为适应外资企业的雇佣制度, 中国劳动立法开始借鉴市场经济国家的做法, 明确规定劳动合同是建立劳动关系的基本形式。^③ 1994 年《劳动法》颁布, 劳动合同就是其中的重要内容。但是, 《劳动法》条文比较宽泛, 在实践中操作性不强。^④ 20 世纪 90 年代末, 中国劳动关系出现许多新的特征, 例如后福特主义的“灵活用工”、“劳务派遣”、“非标准化”等现象, 迫切需要新的法律法规进行规范。^⑤ 经过多年的立法工作, 《劳动合同法》终于在 2007 年

① P. R. Fallon and R. E. B. Lucas, “Job Security Regulations and the Dynamic Demand for Industrial Labor in India and Zimbabwe,” *Journal of Development Economics*, vol. 40, no. 2, 1993, pp. 241-275; R. B. Freeman, “Labor Regulations, Unions, and Social Protection in Developing Countries: Market Distortions or Efficient Institutions?” in D. Rodrik and M. R. Rosenzweig, eds., *Handbook of Development Economics*, vol. 5, North Holland: Elsevier, 2010, pp. 4657-4702.

② F. Christiansen, “‘Market Transition’ in China: The Case of the Jiangsu Labor Market, 1978-1990,” *Modern China*, vol. 18, no. 1, 1992, pp. 72-93.

③ M. E. Gallagher, “‘Time is Money, Efficiency is Life’: The Transformation of Labor Relations in China,” *Studies in Comparative International Development*, vol. 39, no. 2, 2004, pp. 11-44.

④ 黎建飞:《社会变革中的中国劳动合同法立法》,《法学家》2009年第6期。

⑤ J. Benson and Y. Zhu, “The Emerging External Labor Market and the Impact on Enterprise’s Human Resource Development in China,” *Human Resource Development Quarterly*, vol. 13, no. 4, 2002, pp. 449-466; 董保华:《劳务派遣如何规制——劳动关系

通过，并于2008年1月1日起施行。^①

《劳动合同法》虽对中国劳动关系和劳动力市场的作用巨大，但在学术界却争议不断：一种观点认为《劳动合同法》标志着中国劳动关系由个体调整迈向集体调整，在保障劳动者权益方面具有重要作用，是一部非常值得肯定的“良法”；^②另一种针锋相对的观点认为《劳动合同法》违背契约平等原则，提高企业用工成本，纵容工人违约，可能会导致一种双输的局面，是一部“恶法”。^③

在实证研究层面，对《劳动合同法》直接或间接的肯定主要体现在以下三方面。

第一，《劳动合同法》的实施促进了劳动合同签订。在珠三角，2005年签订正式劳动合同的农民工占48%，2008年《劳动合同法》实施后，农民工劳动合同签订率有了大幅度的提高，接近60%。^④基于2010年对上海、天津、深圳等九个城市近1700位农民工的调查，徐道稳发现，有65.5%的农民工与所在企业签订了劳动合同，千人规模以上企业的劳动合同签订率达到89%。^⑤

第二，《劳动合同法》对农民工劳动权益保护起到重要作用，这点已被许多经验研究所证实，^⑥其中李小瑛和弗里曼发现新法律明显增加了具有书面合同的农民工比例，从而提高了社会保险覆盖面，减少了拖欠工资的可能性，提高了工人在工作场所参与工会的比例；^⑦还有研究发现，劳动合同签订对养老保险的参保率影响最

非标准趋势下的劳动力派遣》，《中国劳动》2006年第3期。

- ① 2012年底，全国人大常委会对《劳动合同法》进行了修改，修改决定于2013年7月1日起施行。本次修订主要针对劳务派遣问题，一方面严格限制公司开展劳务派遣业务的条件，提高了行业入门门槛；另一方面严格规定使用劳务派遣的岗位必须满足临时性、辅助性或替代性的要求。此次修改后，劳务派遣被滥用的现象得到了较好的遏制。
- ② 常凯：《关于劳动合同法立法的几个基本问题》，《当代法学》2006年第6期；《论劳动合同法的立法依据和法律定位》，《法学论坛》2008年第2期。
- ③ 董保华：《〈劳动合同法〉的十大失衡与修法建议》，《组织人事报》2016年5月10日，第10版；《我国劳动法学研究应当摆脱极端——兼评刘诚〈论〈劳动合同法〉的理论价值与现实意义〉》，《法治研究》2011年第4期。
- ④ 孙中伟、雍昕：《2009年珠三角外来工劳动权益状况调查与分析——兼与2008年调查相比较》，《南方人口》2010年第3期。
- ⑤ 徐道稳：《劳动合同签订及其权益保护效应研究——基于上海等九城市调查》，《河北法学》2011年第7期。
- ⑥ Z. Cheng, R. Smyth and F. Guo, “The Impact of China’s New Labour Contract Law on Socioeconomic Outcomes for Migrant and Urban Workers,” *Human Relations*, vol. 68, no. 3, 2015, pp. 329-352; 卿石松、刘明巍：《劳动合同和工会的权益保护作用——基于CGSS2008的经验分析》，《社会学评论》2014年第1期。
- ⑦ X. Li and R. B. Freeman, “How Does China’s New Labour Contract Law Affect Floating Workers?” pp. 711-735.

大,合同签订者的参保率明显高于未签订者,签订长期合同者高于短期合同者;①此外,签订劳动合同还可以使得外来工的月收入提高14%。②

第三,《劳动合同法》提升劳动力市场的规范性。加拉格尔等研究发现,《劳动合同法》有助于扭转城市劳动力市场非正规化的趋势,对中国劳动关系的规范性起到了积极作用。③陈玉甫和方科从理论上认为,《劳动合同法》不会对就业产生严重损害,也不会增加裁员,④签订劳动合同可以显著降低农民工的离职率,提升雇佣关系的稳定性。⑤

上述研究从正面肯定了《劳动合同法》在规范劳动力市场方面的积极作用,但是,还有一些实证研究发现该法会提高中国企业的经营成本,“干扰”劳动力市场的秩序。具体也可归纳为三点。

第一,《劳动合同法》提升企业用工成本。《劳动合同法》尽管并未明文规定,但企业一旦签订劳动合同,就需要为员工购买多项社会保险,从而导致用工成本增加。但何勤和王飞鹏发现《劳动合同法》导致守法企业用工成本上涨,但不超过企业总成本的2%。⑥《劳动合同法》对用人单位义务的设置、法律责任的强化会影响用工成本的总量和结构,来自上海的实证研究表明,规范执行《劳动合同法》导致用工成本增加3%—8%,相当于增加0.41%的总成本。⑦

第二,《劳动合同法》强化解雇保护和解雇代价,并不利于提高工作积极性和生产效率。《劳动合同法》的制定和实施主要在解雇理由、解雇程序、解雇补偿和违法解雇后果等四方面增加了解雇成本,对不同所有制、不同规模企业的影响存在差异。⑧实施《劳动合同法》虽然提高解雇成本,导致人力资本密集度低的劳动密集型企业

① Q. Gao, S. Yang and S. Li, “Labor Contracts and Social Insurance Participation among Migrant Workers in China,” *China Economic Review*, vol. 23, no. 4, 2012, pp. 1195-1205.

② 陈祎、刘阳阳:《劳动合同对于进城务工人员收入影响的有效性分析》,《经济学季刊》2010年第2期。

③ M. Gallagher et al., “China’s 2008 Labor Contract Law: Implementation and Implications for China’s Workers,” *Human Relations*, vol. 68, no. 2, 2014, pp. 197-235.

④ Y. F. Chen and M. Funke, “China’s New Labour Contract Law: No Harm to Employment?” *China Economic Review*, vol. 20, no. 3, 2009, pp. 558-572.

⑤ 孙中伟、杨肖锋:《脱嵌型雇佣关系与农民工离职意愿——基于长三角和珠三角的问卷调查》,《社会》2012年第3期。

⑥ 何勤、王飞鹏:《〈劳动合同法〉实施后企业用工成本的增量分析与应对措施》,《中国劳动关系学院学报》2009年第5期。

⑦ 周国良:《〈劳动合同法〉影响用工成本实证测算》,《中国劳动》2009年第9期。

⑧ 李春云:《〈劳动合同法〉对企业解雇成本的影响分析》,《当代经济》2008年第10期。

缩小员工规模，但有利于知识密集型产业发展和知识员工群体就业，从而促进中国产业从劳动密集型向知识密集型转型升级。^①

第三，《劳动合同法》降低中国劳动力市场的灵活性，加剧企业的人工成本粘性，作为民法失去了“双保护”的平等性，滑向了“单纯保护劳方”的“危险”境地。国家行政对劳动关系的过度干预，可能导致劳动者、企业和国家的“三输”。^②

上述争论的重点是《劳动合同法》对劳工福利和用工成本的短期效应，忽略了《劳动合同法》对中国劳动关系转型的长远影响，即强调依赖工人组织、集体谈判和集体行动的“集体化路径”与强调依赖法律制度、人力资本提升和人力资源管理等的“个体化路径”，哪种是未来中国劳动关系发展的主流？我们将从内部劳动力市场的视角，考察《劳动合同法》是如何从员工和企业两个层面影响这一发展趋势的。

（二）研究视角：基于内部劳动力市场的理论

1. 内部劳动力市场理论及其解释

所谓内部劳动力市场（Internal Labor Markets, ILMs）是指企业内部所建立的将员工纳入晋升、技能培育、职业发展和福利保障的阶梯制度设置。^③ 该理论最早由多林阁和皮奥尔提出，基于工作技能和经验的专有性，他们认为在自由竞争的劳动力市场，建立内部劳动力市场是寻找高技能员工的最有效方式，企业通过建立一系列内部劳动力市场制度留住专有技能员工并激励工人发展这类技能。^④ 奥都塞指出，内部劳动力市场具有三层含义：（1）指一个企业内的所有工作岗位；（2）指企业内具有某些特征的工作岗位；（3）指在企业内或不同企业间存在一个职业市场。^⑤ 我们在第二个含义上使用这一概念，即在一个企业内，只有某些岗位或具备某些特征的员工才可能进入内部劳动力市场设定的晋升阶梯和福利保障体系。

内部劳动力市场的产生有赖于一系列企业内部和外部法律、政策或制度，比如稳定的雇佣关系、清晰的职位描述和客观的评价方法，这些制度使得基于技能和经

① 黄平：《解雇成本、就业与产业转型升级——基于〈劳动合同法〉和中国上市公司的证据》，《南开经济研究》2012年第3期。

② 董保华：《我国劳动法学研究应当摆脱极端——兼评刘诚〈论〈劳动合同法〉的理论价值与现实意义〉》，《法治研究》2011年第4期。

③ G. Baker and B. Holmstrom, "Internal Labor Markets: Too Many Theories, Too Few Facts," *The American Economic Review*, vol. 85, no. 2, 1995, pp. 255-259.

④ P. B. Doeringer and M. J. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, New York: ME Sharpe, 1985, pp. 13-41.

⑤ R. P. Althausen, "Internal Labor Markets," *Annual Review of Sociology*, vol. 15, no. 1, 1989, pp. 143-161.

验的晋升评价成为可能。^① 杜宾等较早注意到外部法律管制对企业内部劳动力市场机制形成的影响。^② 他们发现, 1964年“美国平等就业机会法”颁布后, 企业开始设计和采纳一种雇佣制度, 给予员工正式化和理性化的晋升机会和晋升通道, 也就是在企业内部建立一种人才选拔的市场机制, 并给予相应的福利和待遇。然而, 在美国, 由于“自由解雇”的原则, 内部劳动力市场形成的最重要的一个前提是工会和集体谈判在20世纪30年代后的迅猛发展。集体化的劳动关系不仅减少了无序混乱的劳资冲突, 其所带来的就业保护还降低了企业在外劳动力市场上的灵活性。由于不得不依靠现有员工, 企业产生了投资、培训、开发员工技能等发展内部劳动力市场的动力。^③ 此外, 从“收益—成本”的角度, 巴隆等发现组织规模越大, 其内部越可能建立晋升阶梯, 基于晋升的技能培训也会增加;^④ 威廉姆森认为, 频繁的招募和培养新员工会提高交易成本, 拥有复杂技术的雇主会寻求长期的雇佣契约以规避训练新工人的高额成本。^⑤ 但费弗尔和科亨发现, 仅从效率角度并不能完全解释内部劳动力市场的兴起, 人事部门的存在会提高内部劳动力市场实践的可能性。^⑥ 因为, 建立内部劳动力市场会扩展人力资源管理的事务, 增加人事经理的相对权力, 因此他们偏爱推广内部劳动力市场制度, 但是却削弱了工会对于工作场所和工作权威的控制, 从而可能会遭到工会的抵制。这实际上揭示了集体劳动关系和内部劳动力市场发展可能存在的一个矛盾关系, 即劳动关系的集体化有利于内部劳动力市场的形成, 但内部劳动力市场的发展, 尤其是先进的人力资源管理技术可能对工会或集体劳动关系产生替代或冲击作用, 而集体劳动关系的衰退将给企业重新转向外部

① M. L. Huffman, “Organizations, Internal Labor Market Policies, and Gender Inequality in Workplace Supervisory Authority,” *Sociological Perspectives*, vol. 38, no. 3, 1995, pp. 381-397.

② F. Dobbin, J. R. Sutton, J. W. Meyer and R. Scott, “Equal Opportunity Law and the Construction of Internal Labor Markets,” *American Journal of Sociology*, vol. 99, no. 2, 1993, pp. 396-427.

③ H. C. Katz, “The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis,” *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 47, no. 1, 1993, pp. 3-22; P. Osterman, “Internal Labor Markets: Theory and Change,” in C. Kerr and P. D. Staudohar, eds., *Labor Economics and Industrial Relations: Markets and Institutions*, Cambridge, MA: Harvard University Press, 1994, pp. 303-339.

④ J. N. Baron, A. Davis-Blake and W. T. Bielby, “The Structure of Opportunity: How Promotion Ladders Vary within and among Organizations,” *Administrative Science Quarterly*, vol. 31, no. 2, 1986, pp. 248-273.

⑤ O. E. Williamson, “Transaction-Cost Economics: The Governance of Contractual Relations,” *The Journal of Law & Economics*, vol. 22, no. 2, 1979, pp. 233-261.

⑥ J. Pfeffer and Y. Cohen, “Determinants of Internal Labor Markets in Organizations,” *Administrative Science Quarterly*, vol. 29, no. 4, 1984, pp. 550-572.

劳动力市场提供机会。^①

2. 《劳动合同法》与内部劳动力市场的扩散

中国《劳动合同法》与“美国平等就业机会法”具有异曲同工之处，但由于集体劳动关系在很大程度上缺失，其对内部劳动力市场在中国的形成具有更显著且深远的影响。^② 在这一点上，其作用又类似于美国工会。2003年之前，中国农民工就业市场一直是买方市场，农民工缺乏选择权和议价权，工作任期与用人单位签订的劳动合同期限都很短，流动性大、极不稳定。^③ 尽管一些大型企业已建立起内部劳动力市场，但由于户籍身份，农民工被排斥在外。因此，在《劳动合同法》诞生之前，农民工劳动力市场充斥着各种短期行为，企业不愿对农民工进行人力资本投资，农民工频繁跳槽，缺乏学习和培训机会，技能难以得到有效积累。

从20世纪90年代开始，我国的雇佣关系构成中短期、无合同雇佣等灵活雇佣形式的比重呈逐渐上升趋势，到21世纪初，劳动力市场的雇佣灵活性已经达到一个较高水平。^④ 但是，无论是雇主还是雇员，都无力扭转雇佣关系短期化的格局，直到2008年《劳动合同法》的实施。^⑤ 面对《劳动合同法》的实施，企业并非完全被动遵循，而是采取一系列应对措施，^⑥ 其中对劳动关系影响最为深远的是，企业开始从制度层面回应《劳动合同法》，着手建立内部劳动力市场制度和相应的内部福利体制，将大量的农民工纳入进来。

以往研究过于强调《劳动合同法》对农民工权益保障和企业用工成本的效应，

-
- ① C. Benner and F. Mane, "From Internal to Network Labor Markets? Insights on New Promotion Processes from the Call Center Industry," *Industrial Relations*, vol. 50, no. 2, 2011, pp. 323-353; J. Fiorito, "Human Resource Management Practices and Worker Desires for Union Representation," *Journal of Labor Research*, vol. 22, no. 2, 2001, pp. 335-354; P. Laroche and M. Salesina, "The Effects of Union and Nonunion Forms of Employee Representation on High-Performance Work Systems: New Evidence from French Microdata," *Human Resource Management*, vol. 56, no. 1, 2017, pp. 173-189.
- ② S. Cooney, "Making Chinese Labor Law Work: The Prospects for Regulatory Innovation in the People's Republic of China," *Fordham International Law Journal*, vol. 30, no. 4, 2006, pp. 1050-1097.
- ③ 张艳华、沈琴琴：《农民工就业稳定性及其影响因素——基于4个城市调查基础上的实证研究》，《管理世界》2013年第3期。
- ④ 李小瑛、赵忠：《城镇劳动力市场雇佣关系的演化及影响因素》，《经济研究》2012年第9期。
- ⑤ M. Gallagher et al., "China's 2008 Labor Contract Law: Implementation and Implications for China's Workers," pp. 197-235.
- ⑥ H. Wang et al., "China's New Labour Contract Law: Is China Moving towards Increased Power for Workers?" *Third World Quarterly*, vol. 30, no. 3, 2009, pp. 485-501.

事实上真正影响长远的是《劳动合同法》通过强制劳资双方签订劳动合同，确立稳定、长期的契约关系。具体作用机制是：第一，劳动合同的签订将劳动力的部分交易过程由市场行为变成组织行为，企业解雇成本和难度增加，企业更愿意对员工进行专有技术和福利投资，并建立一个晋升通道，这有利于满足企业生产对技术积累的需求，降低培训和招募的成本。第二，农民工被企业任意解雇的风险下降，从而提升他们对企业的归属感，改变短期职业行为，更加注重提升技能和职业发展，离职意愿和离职行为下降，劳动关系变得更加稳定、可预期。第三，企业为了规避法律实施带来的用工风险和成本，人事管理的人性化程度和技术水平会不断进步，企业人事投入增加，人力资源部门在企业管理中的地位也不断提高。第四，法律倾向于保护劳方，赋予劳方在劳资纠纷中的上诉权和索赔权，因此农民工谈判能力提高，更敢于向企业争取自身合法权益，但由于与企业的利益一致性被契约关系固定下来，因此也会更加理性、慎重。

因此，根据内部劳动力市场的理论，《劳动合同法》通过确立制度化的劳动关系，改变了以往农民工只有临时契约而没有长期雇佣契约的情况，促进了中国企业内部劳动力市场制度的扩散，将农民工个体职业发展整合进企业发展，有助于促进劳动关系的和谐共生，降低劳动关系的对抗性，这是本文的基本假设。

三、研究方法与田野资料

（一）研究方法

本文采用混合研究方法，即同时使用量化和质性两种不同的研究策略。长期以来，量化和质性研究存在分歧，一直难以弥合，自20世纪90年代以来，结合两种方法的研究开始兴起，^①国内学术界采用这种研究策略也越来越多。^②在混合研究中，通常一种方法作为主导，资料搜集可以同时或循序进行。本研究中，先采集调查数据，后又根据研究需要进行案例访谈，以弥补调查问卷的不足。

所用资料来自中山大学社会学系于2006年、2008年和2010年在珠三角九个城市开展的问卷调查。^③调查对象是跨地域（县、市、区）流动的大专学历及以下农业户籍的外来务工者。这三次调查均安排在7—8月份，采用同样的抽样和调查方法。由于抽样框缺乏，无法进行随机抽样，因此调查采用的是配额抽样、偶遇抽样

^① M. L. Small, "How to Conduct a Mixed Methods Study: Recent Trends in a Rapidly Growing Literature," *Annual Review of Sociology*, vol. 37, 2011, pp. 57-86.

^② 朱迪：《混合研究方法的方法论、研究策略及应用——以消费模式研究为例》，《社会学研究》2012年第4期。

^③ 珠三角九个城市分别是广州、深圳、珠海、佛山、东莞、惠州、肇庆、中山和江门。

相结合的方法。^① 由于调查方法的一致性，数据具有很强的可比性。

(二) 2006 年至 2010 年劳动合同签订状况

劳动合同制度于 20 世纪 90 年代已被广泛采用，所以在《劳动合同法》颁布之前，签订劳动合同已经比较普遍。但是，2006 年的调查显示，珠三角仅有 42.4% 的农民工与所在企业签订劳动合同。2008 年《劳动合同法》第 7 条强调：“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系”，并且第 10 条又规定“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同”。^② 这使得 2008 年劳动合同签订率有较大的增长，达 58.1%，但 2010 年劳动合同的签订率增长缓慢，并趋于稳定。^③

针对农民工劳动合同普遍短期化的问题，《劳动合同法》第 14 条予以详细规定，其中“劳动者在该用人单位连续工作满十年”或“连续订立二次固定期限劳动合同”可以订立无固定期限劳动合同。^④ 从历年数据看，这一规定的效果并不明显，在已签订合同者中 80% 以上的都是固定期限合同，四年来无固定期限合同增加近五个百分点。另外，2008 年后，固定期限合同年限普遍延长，从 2006 年平均每次签约 1.29 年，延长至 2008 年的 1.63 年和 2010 年的 1.82 年。

从年份对比可以发现，2008 年《劳动合同法》实施之后，农民工劳动合同签订率显著提高，无固定期限劳动合同签订率增长近五个百分点，固定期限合同的平均年限普遍延长（见表 1）。

表 1 珠三角 2006—2010 年劳动合同签订情况

	2006 年 (N=3086)	2008 年 (N=2091)	2010 年 (N=1725)
劳动合同签订率 (%)	42.35	58.15	63.07
其中，固定期限合同 (%)	86.76	81.85	82.06
无固定期限合同 (%)	13.24	18.15	17.94
固定期限合同年限 (年)	1.29	1.63	1.82

① 调查以广东省各市外来劳动人口的相对比例作为样本配额依据，并重点控制性别和区县分布等指标进行抽样。在样本选择方面给调查员较大的自主性，为进一步提高样本分布的广泛性和代表性，规定企业规模在 30 人以下的只做一份；企业规模在 30—299 人之间的可做三份，规模在 300 人以上的可做五份，多份问卷须选择不同性别、工种、年龄或来源地的农民工。

② 参见《中华人民共和国劳动合同法》，北京：法律出版社，2013 年，第 7 页。

③ 2013 年 7 月，我们采用同样的抽样和调查方法，在广州市做过一次调查（样本数为 333 人），结果显示，广州市 2013 年农民工劳动合同签订率为 57.66%，相比 2010 年调查时增加了约 3 个百分点。这在一定程度上可以说明，2010 年之后农民工劳动合同签订率总体上变化并不是很大。

④ 参见《中华人民共和国劳动合同法》，第 8 页。

(三) 变量统计性描述

表 2 是相关变量的统计分布表。按照是否签订劳动合同，将每年样本分成两组进行比较。首先，就年龄来看，三年数据中，农民工年龄平均在 27—29 岁，签订劳动合同者比未签订者约小 1 岁；性别差异并不明显；就教育来看，签订合同中的高中及以上教育水平者占比较高。在企业层面，就所有制性质而言，外资和国有企业签订合同比例更高；就企业规模看，签订合同者所在企业的平均规模更大。

表 2 其他变量的描述性统计 (%)

变量	2006 年		2008 年		2010 年	
	未签合同	已签合同	未签合同	已签合同	未签合同	已签合同
年龄 (岁)	27.8	26.9	29.1	26.7	29.8	28.7
性别 _男性	51.72	54.13	58.29	55.84	56.20	55.06
性别 _女性	48.28	45.87	41.71	44.16	43.80	44.94
学历 _初中及以下	75.10	62.51	72.43	62.14	70.17	59.83
学历 _高中 (中专)	24.79	37.41	22.54	33.83	26.06	31.89
学历 _大专及以上学历	0.11	0.08	5.03	4.03	3.77	8.27
所有制 _国有企业	9.73	12.89	4.74	9.05	5.29	11.22
所有制 _私有企业	75.63	50.47	88.61	52.88	86.06	58.65
所有制 _外资企业	14.65	36.64	6.64	38.07	8.65	30.13
规模 _微型 (30 人以下)	30.23	6.94	37.40	6.92	26.74	6.04
规模 _小型 (100 人以下)	40.87	30.63	45.49	35.00	49.37	30.55
规模 _中型 (1000 人以下)	15.14	23.07	10.32	21.42	14.40	26.00
规模 _大型 (1000 人以上)	13.76	39.36	6.80	36.67	9.49	37.42
技能培训	11.30	27.62	16.61	34.60	16.33	35.20
带薪休假	22.03	39.17	25.49	47.61	22.80	52.99
养老保险	7.65	36.12	7.78	44.97	11.15	48.85
权益侵害	24.11	23.03	7.90	8.09	10.05	6.53
不满意度	75.35	75.90	26.29	29.44	27.00	27.23
离职倾向	74.74	68.33	74.74	75.72	79.91	75.58
集体维权倾向	49.44	49.66	56.39	58.55	69.54	77.97
样本数	1779	1307	875	1216	637	1088

内部劳动力市场的衡量指标有很多，使用员工指标作为测量依据，主要包括人力资本投资、企业内部福利、企业内部管理和员工离职倾向四个维度。在样本中，已签订劳动合同者，接受技能培训、享有带薪休假和养老保险的比率大约是未签订

合同的两倍左右。另外,2006年至2008年,技能培训、带薪休假和养老保险三项福利的覆盖率显著提高。在劳动权益方面,签订劳动合同者与未签订者并无显著差异,但2006年至2010年,劳动权益被侵害的比例明显下降,不到原来的一半。2006年对企业管理有意见的比例高达70%以上,而2008年和2010年的比例不到30%。这说明,2008年后,企业管理方式愈加人性化。但是,就员工离职意愿和集体维权倾向来看,2006年至2010年不降反升,这是耐人寻味的。2006年签订劳动合同者中,在未来一段时间内打算离职的占68%,而2008年和2010年则上升至75%;在集体维权倾向方面,2006年仅有50%的员工愿意选择集体方式维权,而2008年这一比例增长至58%,2010年又增加20个百分点。但集体维权倾向并不代表农民工就会选择集体维权。

四、《劳动合同法》与内部劳动力市场的形成

(一)《劳动合同法》对农民工的影响:基于调查数据的分析

1.《劳动合同法》的直接效果

在《劳动合同法》实施前,劳动合同就已经存在,但根据2006年调查结果来看,珠三角九个城市的农民工劳动合同签订率在30%—40%。2008年初《劳动合同法》开始施行,2008年7—8月的调查表明,劳动合同签订率已提高到60%左右。在表3,我们首先做了一个全样本的模型,控制农民工的性别、年龄、教育以及企业性质、规模和所在城市,结果发现,《劳动合同法》实施后的2008年和2010年农民工劳动合同签订的发生比约是2006年的2.5倍左右。表4和表5还表明,《劳动合同法》实施后,农民工签订无固定期限合同的可能、劳动合同的期限都显著增加。

由于三年调查数据采用的方法一致,调查样本均为农民工,调查城市均为珠三角九市,因此,可以得出清晰的结论:导致农民工劳动合同签订率上升、合同期限延长以及无固定合同增加的主要因素就是《劳动合同法》的实施。

但《劳动合同法》对不同类型企业员工的影响不同,为检验这种差异,本文又将样本按企业所有制和企业规模分别进行回归分析。在对不同企业性质样本的回归分析(模型2a—2c)中发现,受《劳动合同法》影响最大的是国有企业和外资企业,2008年国有企业农民工签订劳动合同的发生比是2006年的3.2倍,外资企业农民工劳动合同签订的发生比是2006年4.26倍,而私有企业仅为2倍。在不同规模企业的回归分析(模型3a—3d)中,结果表明,受《劳动合同法》实施影响最大的是大型企业,规模越小的企业在《劳动合同法》实施后的变化就越小。比如在微型企业中,2008年农民工劳动合同签订率仅为2006年的1.5倍,而在千人以上的

大型企业中，这一比例高达 3.42。

表 3 农民工劳动合同签订的 Logit 回归分析

自变量	全样本	所在企业所有制性质			所在企业规模			
		国企	外企	私企	微型	小型	中型	大型
	M1	M2a	M2b	M2c	M3a	M3b	M3c	M3d
男性 (女性=0)	0.128**	0.317*	0.162**	-0.0196	0.212	0.256***	0.0509	-0.171
年龄 (岁)	-0.0055*	-0.028***	-0.0033	-0.0005	-0.0066	-0.0039	-0.0115	-0.0031
高中 (初中=0)	0.345***	0.698***	0.304***	0.287**	0.691***	0.416***	0.123	0.110
大专 (初中=0)	0.529***	0.938	0.447**	0.526	1.121***	0.355	0.0916	0.614
私有企业 (国有=0)	-0.549***				-1.30***	-0.63***	-0.299	-0.309*
外资企业 (国有=0)	0.440***				0.079	0.577***	0.580***	0.485***
小型企业 (微型=0)	1.125***	0.566*	1.138***	1.03***				
中型企业 (微型=0)	1.910***	1.008***	2.004***	1.529***				
大型企业 (微型=0)	2.457***	1.628***	2.674***	2.029***				
2008 年 (2006 年=0)	0.877***	1.174***	0.685***	1.458***	0.416**	0.813***	0.942***	1.231***
2010 年 (2006 年=0)	0.916***	1.476***	0.765***	1.159***	0.676***	0.731***	1.011***	1.322***
城市控制	是	是	是	是	是	是	是	是
截距	-1.83***	-0.693	-2.45***	-1.15***	-1.19***	-0.67***	0.255	0.413
样本数	6618	613	4419	1586	1217	2490	1239	1672
LR chi2	1791.71	153.19	907.79	182.89	115.08	211.86	131.39	182.58
Pseudo R ²	0.1956	0.1884	0.1509	0.1075	0.0980	0.0620	0.0823	0.1068

注：***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1。

以往普遍认为《劳动合同法》对规范中小企业、私有企业的劳动用工作用更大，但是对比不同所有制和规模的企业在 2008 年前后的农民工劳动合同签订率就可以发现，这种观点未必正确。受《劳动合同法》影响最大的是外资企业、国有企业、大型企业，刘林平和陈小娟认为，这些企业面临更大的合法性的压力，私有企业和小型企业则处于制度压力的边缘，受新法实施的影响也相对较少。^①另一个原因是，国有企业、外资企业和大型企业比私有企业和小型企业有着更大的违法成本，由于其特殊的背景和大规模用工，一旦被员工投诉违反《劳动合同法》，就要承受更大的

① 刘林平、陈小娟：《制度合法性压力与劳动合同签订——对珠三角农民工劳动合同的定量研究》，《中山大学学报》2010 年第 1 期。

声誉和经济损失。

表 4 农民工签订无固定期限合同的 Logit 回归分析

年份	全样本	所在企业所有制性质			所在企业规模			
		国企	私企	外企	微型	小型	中型	大型
	M1	M2a	M2b	M2c	M3a	M3b	M3c	M3d
2008 年 (2006 年=0)	0.292**	0.705*	0.0244	0.690***	-0.009	0.143	0.276	0.590***
2010 年 (2006 年=0)	0.318***	1.465***	0.0199	0.619***	-0.203	0.142	0.111	0.737***
样本数	3197	350	1693	1150	193	998	753	1249
LR chi2	98.78	47.98	66.74	47.05	27.34	35.38	19.87	42.73
Pseudo R ²	0.0348	0.1526	0.0417	0.0513	0.1215	0.0365	0.0333	0.0418

注：1. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$;

2. 只保留年份变量，其他变量和城市变量不在表格中呈现；

3. 本表仅采用已经签订劳动合同的样本。

表 5 农民工劳动合同年限的一般线性回归分析

年份	全样本	所在企业所有制性质			所在企业规模			
		国企	私企	外企	微型	小型	中型	大型
	M1	M2a	M2b	M2c	M3a	M3b	M3c	M3d
2008 年 (2006 年=0)	0.365***	0.549***	0.358***	0.321***	-0.241	0.299***	0.600***	0.408***
2010 年 (2006 年=0)	0.540***	0.803***	0.384***	0.712***	0.124	0.431***	0.591***	0.685***
样本数	2471	291	1271	915	139	735	599	1004
R ²	0.062	0.197	0.048	0.111	0.135	0.053	0.078	0.092

注：1. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$;

2. 只保留年份变量，其他变量和城市变量不在表格中呈现；

3. 本表仅采用已经签订固定期限劳动合同的样本。

2. 内部劳动力市场的建立

采用五项指标分别表示企业对员工专有人力资本的投资（技能培训）、企业内部福利制度（带薪休假和养老保险）和企业内部管理制度（权益侵害和不满意见），还有一个变量是离职倾向，这六个变量均是二分类变量，我们使用 Logit 回归分析方法，结果参见表 6。

首先，2008 年《劳动合同法》颁布后农民工获得培训的机会显著增加。控制其他变量的情况下，相比于 2006 年，2008 年农民工接受企业技能培训的发生比率增

加 55% ($e^{0.44} - 1$), 2010 年也是如此。而且, 签订劳动合同者相比于未签订者接受技能培训的比率又会增长 1.17 倍 ($e^{0.775} - 1$)。由此可见, 无论在宏观还是微观层面, 《劳动合同法》均有助于企业对员工的人力资本的投资。一旦签订劳动合同, 企业解雇成本增加, 如果员工无法胜任工作岗位要求, 就会造成严重的人力资源浪费; 同时, 员工接受培训后, 带着技能积累离开的难度也会增加。因此, 签订劳动合同对于企业的优势是通过稳定雇佣关系, 降低企业技能投资和员工经验的流失。

表 6 劳动合同签订对内部劳动力市场指标的影响

自变量	技能培训	带薪休假	养老保险	权益侵害	不满意见	离职意愿
	M1	M2	M3	M4	M5	M6
男性 (女性=0)	0.121*	0.156***	-0.0403	0.626***	0.212***	0.150***
年龄 (岁)	-0.017***	-0.013***	0.0216***	-0.0011	-0.0049	-0.038***
高中 (初中=0)	0.490***	0.619***	0.824***	-0.00414	0.141**	-0.0687
大专 (初中=0)	0.405**	0.939***	1.366***	0.0419	-0.228	-0.180
民企 (国企=0)	-0.164	-0.308***	-0.835***	0.0419	-0.0897	0.0522
外企 (国企=0)	-0.111	0.178*	0.0311	0.116	0.0124	0.193*
小型 (微型=0)	0.081	-0.381***	0.376***	0.220**	0.433***	0.211***
中型 (微型=0)	0.324***	-0.275***	0.622***	0.282**	0.476***	0.0624
大型 (微型=0)	0.646***	-0.0360	0.990***	0.0213	0.320***	0.153
劳动合同 (否=0)	0.775***	0.809***	1.611***	-0.109*	-0.0621	-0.278***
2008 年 (2006 年=0)	0.440***	0.300***	0.351***	-1.325***	-2.089***	-0.665***
2010 年 (2006 年=0)	0.403***	0.438***	0.497***	-1.289***	-2.135***	0.193**
城市控制	是	是	是	是	是	是
截距	-1.760***	-0.871***	-3.304***	-1.712***	0.900***	2.146***
样本数	6614	6614	6607	6611	6615	6319
LR chi2	556.67	739.76	1736.40	418.00	1661.68	305.00
Pseudo R ²	0.0771	0.0862	0.2273	0.0748	0.1812	0.0411

注: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$ 。

其次, 2008 年《劳动合同法》实施后, 企业内部福利体制建设更加完善, 农民工的保障显著提高。带薪休假是企业提供的一项基本的劳动福利, 在模型 M2 中, 2008 年农民工享有带薪休假权的发生比是 2006 年的 1.34 倍 ($e^{0.3}$), 2010 年再度提高; 相比未签订合同者, 签订合同者获得带薪休假福利的发生比增加 1.23 倍。在五种社会保险中, “养老保险”最为重要, 企业的缴费负担也最高, 因此, 以养老保险作为代表, 结果和带薪休假相似, 2008 年和 2010 年企业为农民工缴纳养老保险的比率显著提高, 同时, 签订劳动合同者参与养老保险的比例也远高于未签订合同者。

这与以往研究的发现完全一致。^① 农民工福利保障的提升，一方面是《劳动合同法》的直接要求，另外一方面意味着企业内部福利体系的确立，这种体系是建立在稳定和可靠的雇佣关系之上，同时为内部劳动力市场制度的运作提供了基本保障。

在技能投资和福利保障提升的同时，2008年后，企业管理对劳动权利的侵害也大幅度下降，员工离职倾向下降。在模型M4中，2008年和2010年劳动权益曾经受过侵害的比例，显著低于2006年。M5的因变量是员工对企业的不满意，结果表明，2008年和2010年，员工对企业管理存在不满意的的可能性大幅下降，就发生比来看，仅为2006年的13%左右。随着劳动权益状况的改善，员工离职意愿也相应下降，2008年具有离职倾向的发生比是2006年的51.4% ($e^{-0.665}$)，2010年略有回升，但总体趋势在下降；另外，签订劳动合同者的离职意愿显著低于未签订者。

培训开发、人性化的管理方式以及建立内部福利体制，均可以视为现代人力资源管理的基本手段。以上发现表明，《劳动合同法》实施后，企业着手建立一个内部劳动力市场体制，采用更加人性化的管理方式，同时不断完善内部福利体制，员工不满和离职意愿均不同程度减少。

（二）企业对《劳动合同法》的应对：基于田野资料的分析

问卷调查只是从农民工个体角度进行的，并未揭示《劳动合同法》究竟如何影响企业和劳动力市场的。为此，本文进一步结合在珠三角和长三角等城市的田野资料进行分析。2010年至2015年，我们陆续调研多家企业，核心问题是：“《劳动合同法》实施后，你们采取哪些措施予以应对？”这些访谈资料和案例，可以清晰呈现企业的应对策略以及新法对劳动关系的影响。

尽管政府会强制企业执行劳动法规，但企业也会采取一系列更为精细和巧妙的策略来应对法律的冲击。^② 总的来看，企业策略可以归纳为三类：第一，通过内部劳动力市场机制，稳定雇佣关系，加大对员工的培训和开发力度；第二，借助外部劳动力市场进行劳务外包或劳务派遣等，降低用工成本；第三，巧妙利用法律，降低用工风险。

1. 更加注重员工培训与开发

法律约束的加强和市场短缺等，共同催生了企业内部劳动力市场制度的建立和完善，这也是在上述数据分析中得出的一个结论。在《劳动合同法》出台后，大部

^① X. Li and R. B. Freeman, “How Does China’s New Labour Contract Law Affect Floating Workers?” pp. 711-735.

^② S. Cooney, “Making Chinese Labor Law Work: The Prospects for Regulatory Innovation in the People’s Republic of China,” *Fordham International Law Journal*, vol. 30, no. 4, 2006, pp. 1050-1097.

分企业选择遵守法律，与员工签订劳动合同。一旦合同签订，企业就不能自由解雇员工，员工也不会随意离职。稳定的雇佣关系，给人力资源开发的投入带来可能。

案例一：2010年6月，我们在东莞市一家港资企业调研，该企业主要生产电子元器件，当时有员工3000多名。公司人事经理说：“这段时间，我们用工压力很大，每天都在招人，招聘录用占用人事部门大量精力，但企业内员工流失率很高。我们一直在反思，为什么留不住员工？怎么才能挖掘员工的潜能？现在我们开始实施‘青年员工发展计划’，每年拿出50万用于员工培训投入，设立优秀员工晋升通道，留住核心员工。”

案例二：2015年10月，我们在上海松江区某工业园区调研，问到同样的问题，一家民营企业老板表示：“《劳动合同法》对企业来说是一种倒逼机制，逼着企业规范经营，改进企业人事管理制度。我们企业以前并不重视员工管理，只要干活就可以了，做得不好就辞掉。但是签订劳动合同后，不可以随便解雇员工，员工如果不能胜任岗位是企业人力资源的浪费，我们现在很重视员工的培训和学习。这是被逼的，但对提高产品质量和企业竞争力很有帮助。”

《劳动合同法》迫使企业开始建立内部劳动力市场，增加对员工培训和技能提升的投入。这一方面直接导致企业人力资源管理水平的提升，特别是中小企业、民营企业，几乎是从无到有，从原来只关注外部招聘，转向内部员工的培训开发；另一方面，人力资源管理策略使得员工能够感受到企业的关怀，并且能够有一个稳定的心理预期，看到内部成长的可能性和空间。长此以往，个体发展被高度整合进企业发展的平台，其行为表现更加理性，劳资双方之间的对抗性程度有所下降。

2. 劳务外包广泛应用

《劳动合同法》严格用工制度，降低企业弹性用工的同时，也为企业打开了“另一扇窗”——劳务派遣。在2008年之前，由于劳工直接雇佣和管理成本很低，招工非常容易，企业根本不需要通过人力资源外包手段来完成生产。2008年《劳动合同法》实施之后，企业用工弹性下降。为降低用工成本，大量企业和岗位纷纷采用劳务派遣和劳务外包方式。根据全国总工会2010年的调查，当时全国劳务派遣人员总数已高达6000多万，占国内职工总人数的20%。^①

案例三：位于东莞南城的诺基亚工厂，2008年之前一直自雇员工，员工近万人；2008年《劳动合同法》出台之后，停止自招“普工”，全部委托劳务派遣公司。2010年我们去调查时，该厂工人说，生产线90%的员工都是劳务派遣，想进诺基亚必须通过劳务派遣公司。

诺基亚的这一模式较为普遍，同时，劳务派遣的滥用受到广泛批评。《劳动合同

^① 降蕴彰：《〈劳动合同法〉修改成稿 劳务派遣违规处罚翻倍》，《经济观察报》2012年4月16日，第2版。

法》修改后，对劳务派遣加大限制力度，但产生了一种更为灵活的用工方式，即劳务外包。^①为专注核心价值链，企业通常会将非核心业务外包出去，与劳务派遣依然适用于劳动法、并且需要用工单位亲自管理员工不同，劳务外包属于一种“意思自治”的合同法，员工招聘、薪酬发放和员工管理都交给外包公司。

案例四：东莞某玩具厂。淡季时，该厂仅有 200 名员工，旺季时，增加到 500 名。工厂老板说，“我们现在很少劳务派遣了，主要是外包，外包比较简单。接到大单后，需要‘普工’，一个电话，劳务公司就把人送来，我们只需要把钱给工头就可以，订单完成后，外包公司就把人带走，很省事。”

无论劳务派遣还是劳务外包，都与直接雇佣不同，这对劳动关系的影响主要体现在两个方面：一是模糊“用工主体”，使得传统建立在“劳方—资方”之上的关系模式被第三方解构，员工即便试图维权，也因为“用工主体”不清而不知找谁，极大地增加维权和谈判的难度；二是高度流动性，使得更大范围的员工联合不再可能。劳务派遣和劳务外包都是一种临时性用工，合同结束后员工就要离开用工企业，到下一个企业继续“打工”，而且一家企业通常会与多家外包公司签订劳务合同，整个工厂的劳工联合就更加不可能。

3. 人事管理更加有策略性

《劳动合同法》颁布后，培训市场立即出现大量类似“如何合法规避《劳动合同法》实施后的用工风险”的培训课程。这些课程主要由律师主讲，面向企业人事经理和高管，一般收费每人 3000—5000 元不等。课程内容主要包括《劳动合同法》容易引起的用工争议和风险，比如规避常见用工风险的基本策略、加班工资成本控制及企业应对策略、劳动纠纷的预防和应对策略，等等。这些课程深受企业欢迎，在我们调查的 30 多家企业中，一半企业明确表示曾派人参加这类培训班，并学到一些巧妙的办法。2015 年 6 月，我们在东莞调研时，一位企业主表示，商会定期组织企业人事经理分享和交流用工经验，并邀请一些律师或人事专家进行指导，这对于规避用工风险、解决劳资纠纷很有帮助。

以下两个案例很有代表性，其中案例五的方法是延长试用期，降低成本；案例六的方法是改变雇佣主体，重新签订劳动合同。

案例五：苏州吴江某电脑配件企业（台资企业，成立于 2005 年，2008 年员工 500 人）的人事经理说：“《劳动合同法》出台后，为延长试用期，我们公司就与新员工签订一年零一个月或两年零一个月的合同，可以多增加一个月的试用期。公司每个月都要新招十多名员工，每个人增加一个月试用期，可以节约一个人的用工成本。”

^① 关于劳务外包的运作形式和组织机制，参见黄岩：《工厂外的赶工游戏——以珠三角地区的赶货生产为例》，《社会学研究》2012 年第 4 期。

案例六：东莞横沥某模具厂（私营企业，成立于2000年，2008年员工100多人）的老板说：“《劳动合同法》实施前，厂里员工都没签订劳动合同，也没缴纳社保，2008年合同法出来后，我算了一下手里资金，根本不够赔，干脆关掉了那家厂，又重新在现在的地方开了一家工厂，所有员工重新签订合同。”

这些巧妙利用法律的策略虽然不像内部劳动力市场和外包一样对劳动关系产生重大影响，但是帮助企业避免了大量的劳资纠纷，极大提高了企业人事管理的精细化水平。其得益于一个外部强大的咨询和培训市场，由律师、会计师、咨询师等构成的企业管理顾问队伍，不断给企业传送管理经验和巧妙的办法，帮助企业化解劳资纠纷，避免事态扩大对正常生产经营的影响。

五、进一步分析：《劳动合同法》与农民工集体维权倾向

调查数据和田野资料的分析结果表明，2008年《劳动合同法》实施之后，企业人事管理更加精细化和人性化，企业着手建立一个内部劳动力市场体制，同时不断完善内部福利制度，员工劳动权益受侵害的比例和对企业管理不满的比例均明显下降。那么，在这种情况下，如果员工权益受到侵害，是否更加倾向于集体维权呢？

这三年调查数据均询问过被访者一个问题：“假如您个人的劳动权益受到侵害，是否愿意采取集体的方式维护自身权利？”将明确回答“愿意”的赋值为“1”，其他归为一类，赋值为“0”，依然采用二分类Logit回归方法。解释变量是劳动合同签订、技能培训、带薪休假、养老保险、权益侵害、不满意见、离职意愿等，同时控制城市变量和个体层面变量，回归结果参见表7。

在模型M1a中，相比于2006年，2008年和2010年农民工愿意采用集体方式维护自身权利的倾向显著增加，其发生比分别是2006年的1.35倍（ $e^{0.301}$ ）和3.03倍（ $e^{1.111}$ ）。但是“签订劳动合同”变量并不显著，虽然回归系数依然为正。我们依次纳入多个解释变量，可以发现，年份之间的差异依然显著存在，显然，2008年后农民工在态度上更加“敢于”集体维权。

模型M1b—M1g先后纳入六个变量，结果表明权益侵害、不满意见和离职意愿三个变量的回归系数显著，受过权益侵害、对企业存有不满意、具有离职倾向的员工，更加倾向于选择集体维权。而表6结果表明《劳动合同法》减少了权益侵害的发生和对企业管理的不满意，也降低了员工的离职意愿，因此，《劳动合同法》也可以间接降低员工选择集体维权的倾向。尽管技能培训、养老保险、带薪休假三个变量并不显著，但回归系数也指向负相关，即受过技能培训、有养老保险和带薪休假的员工可能更加不愿意参与集体维权。

表 7 劳动合同对集体维权倾向的影响

自变量	集体维权倾向						
	M1a	M1b	M1c	M1d	M1e	M1f	M1g
男性 (女性=0)	0.276***	0.275***	0.278***	0.277***	0.245***	0.261***	0.291***
年龄 (岁)	-0.015***	-0.016***	-0.016***	-0.015***	-0.016***	-0.015***	-0.014***
高中 (初中=0)	0.0275	0.0345	0.0363	0.0366	0.0286	0.0144	0.0144
大专 (初中=0)	0.259	0.266	0.273*	0.277*	0.260	0.281*	0.199
劳动合同 (否=0)	0.0844	0.0940*	0.0961*	0.105*	0.0901*	0.0805	0.0918*
2008 年 (2006=0)	0.301***	0.305***	0.302***	0.301***	0.370***	0.528***	0.327***
2010 年 (2006=0)	1.111***	1.115***	1.117***	1.118***	1.179***	1.347***	1.162***
技能培训 (否=0)		-0.0617					
带薪休假 (否=0)			-0.0610				
养老保险 (否=0)				-0.0687			
权益侵害 (否=0)					0.409***		
不满意 (否=0)						0.469***	
离职意愿 (否=0)							0.209***
城市控制	是	是	是	是	是	是	是
截距	0.229**	0.242**	0.248**	0.226**	0.147	-0.123	0.0331
样本数	6868	6864	6864	6857	6861	6865	6556
LR chi2	388.89	390.19	391.63	391.34	420.44	452.19	396.14
Pseudo R ²	0.0417	0.0418	0.0420	0.0420	0.0451	0.0485	0.0429

注:*** $p < 0.01$,** $p < 0.05$,* $p < 0.1$ 。

通过分析发现,《劳动合同法》对农民工集体维权倾向存在两种相反的效应(参见图 2)。一方面,《劳动合同法》使得农民工更加敢于集体维权,这背后的机制是,员工不再害怕被企业随意解雇,即使被解雇也会获得相应的赔偿,员工维护自身权利的“底气”增加。加拉格尔等也发现,《劳动合同法》的实施逆转了中国劳动力市场的非正式化关系,直接提高了工人的安全感和发言权。^①另一方面,《劳动合同法》又会间接降低员工选择集体维权的倾向。看似矛盾的背后,实则表明农民工的集体维权行动是比较理性的。农民工的维权抗争胆量和底气虽然增加,但他们更加明白与企业的利益具有一致性,长期合作才是最为理性的做法,因此不会轻易采取激烈的集体行动,更倾向于通过制度化和个体化的方式来解决纠纷。这在一定程度上可以解释,2008年后中国虽然出现过一波短暂的集体维权潮,但2009年后无论个体劳资争议还是集体劳资争议,均开始平稳。

① M. Gallagher et al., “China’s 2008 Labor Contract Law: Implementation and Implications for China’s Workers,” pp. 197-235.

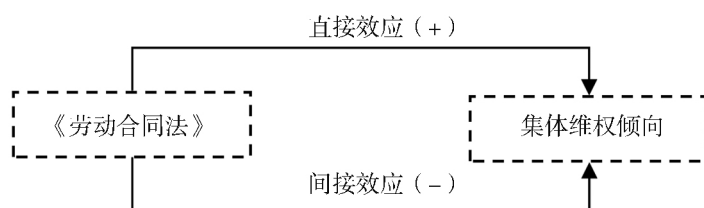


图 2 《劳动合同法》对集体维权倾向作用的示意图

结论与讨论

(一) 基本发现

《劳动合同法》自 2008 年诞生以来，一直饱受争议。反对者认为其违背了自由市场的精神，限制企业用工灵活性，增加用工成本；支持者认为，该法对于保护劳动者特别是农民工劳动权益具有重要作用，劳动合同签订率大幅度提升，员工社会保险和福利水平有所增加。但是，劳动合同对农民工福利和企业用工成本的效应，只是表面和临时的，真正长远的影响是劳动合同通过确立雇佣关系的制度化而重塑中国劳动关系的格局，这已左右过去十年并会继续影响未来很长一段时间内中国劳动关系的走向。利用中山大学于 2006 年、2008 年和 2010 年在珠三角地区的问卷调查数据以及田野案例，分析《劳动合同法》对中国劳动关系的影响，可以得出以下结论。

第一，《劳动合同法》的直接效果明显：农民工的劳动合同签订率、无固定期限合同签订率以及固定期限合同的期限均明显提高。但是，2008 年至 2010 年劳动合同签订率增长相对缓慢。

第二，在《劳动合同法》实施之后，一部分企业尤其是国有、外资和大型企业开始增加对农民工的技能培训；同时，不断完善内部福利制度，提高公司福利和社会保障对农民工的覆盖率；中小企业、私有企业的人事管理也更加精细和人性化，员工劳动权益受侵害和对企业管理不满的比例显著下降。

第三，《劳动合同法》倒逼企业提升人力资源管理水平。首先，一个为企业提供专业咨询的服务市场发展壮大，可以有效地帮助企业降低用工风险；其次，企业开始从注重员工招聘和数量扩张转向设法留住员工和人力资源开发；最后，企业利用劳务派遣和外包等手段，提高用工弹性，降低用工成本。

第四，《劳动合同法》一方面提升农民工集体维权倾向，另一方面则通过一系列福利保障和管理的改进降低这种倾向。农民工在获得稳定雇佣契约后，不再担心被随意解雇，因此态度上敢于“维权”，但因为企业内部劳动力市场机制和内部福利的产生以及企业管理的人性化，个体职业发展被高度整合进企业的发展平台，因此在

实际行为上表现得更加理性，不会轻易离职，劳资双方之间的对抗性下降，合作性增强。

从员工和企业两个层面的资料分析结果看，本文的研究假设得到较好的验证。即《劳动合同法》实施后，受到外部力量的强制约束，企业内部的劳动关系趋于制度化、长期化，离职或解雇变得困难，为满足生产经营对技术和经验的需要，降低员工招募和培训成本，越来越多的企业利用内部劳动力市场制度，将农民工吸纳进来，增加员工人力资本和福利待遇的投入，给予技能提升相应的回报。内部劳动力市场的建立，使得员工与企业的关系从短期“零和博弈”行为，变成长期的“合作博弈”，农民工对企业的归属感加强，个人利益与企业利益被捆绑在一起，从而促进劳资双方的和谐共生关系。

现有关于内部劳动力市场形成条件的研究主要关注美国经验，尤其是工会和集体谈判的作用。本文从理论上解释了《劳动合同法》促进中国内部劳动力市场发展和劳动关系合作性增强的原因，从而对这一问题做出了理论和实证贡献。当然，《劳动合同法》并不能完全解释内部劳动力市场的兴起过程，劳动力市场用工短缺、《社会保险法》、《最低工资规定》等一系列市场和政策条件也是重要的影响因素。但《劳动合同法》是确定劳动关系的基本法律，为其他法律提供制度前提，从本文的发现看，该法无疑是促进企业内部劳动力市场产生的一个重要原因。

（二）讨论：《劳动合同法》对劳动关系转型的深刻影响

中国劳动关系究竟将如何发展？本文的发现让我们进一步思考《劳动合同法》对中国劳动关系转型的深刻影响，笔者认为，至少包括以下四点。

第一，《劳动合同法》及其配套法规（如《最低工资规定》）使得个体劳动关系更加制度化，其对劳动权益的“刚性”维护，降低了农民工通过集体维权方式维护自身权益的必要性。劳动合同直接提高工人的安全感和发言权，工人诉求可以通过劳动争议调解系统和法律来解决，而且工人对于解决结果普遍表现出满意的态度，既然如此，工人依靠集体方式维权的必要性已经下降。此外，最低工资等相关法规对近年来各地最低工资和平均工资的快速增加作用巨大。2004年珠三角最低工资标准平均仅为460元，农民工工资只有1000元；2010年最低工资平均为900元，农民工工资接近2000元；^①到2015年，所有省区市最低工资标准的最高档都超过了1100元。^②与

① 孙中伟、舒玢玢：《最低工资标准与农民工工资：基于珠三角的实证研究》，《管理世界》2011年第8期。

② 广东省最近一次调整最低工资是在2015年5月。根据2004年《最低工资规定》，我国最低工资标准原则上每两年调整一次，但根据《关于印发〈广东省人力资源和社会保障厅关于贯彻落实供给侧结构性改革的实施方案〉的通知》（粤府〔2016〕57号），广东省最低工资“由两年调整一次改为原则上三年调整一次”。

此同时,2010年农民工的月平均收入为1690元,2015年农民工月平均收入为3072元,年均增长12.7%,已高于同期GDP的增长率。^①

第二,《劳动合同法》促进企业(特别是国有、外资和大型企业)内部劳动力市场和内部福利体制的兴起和扩散。这使得企业用工从短期行为转向长期行为,劳资双方从短期“零和博弈”转向“合作博弈”。雇佣关系更加稳定,企业更加愿意增加人力资源开发的投入,并试图长期雇佣员工,员工与企业利益的一致性加强。因此,虽然工人在倾向上更加敢于采用集体方式维权,但在实际行动时,更愿意采取理性和制度性的手段,而且通常不会将利益纠纷激化成社会事件,劳资冲突变得更加温和。

第三,《劳动合同法》是中国人力资源管理快速发展的“助推剂”。一般认为,企业正是通过人性化和个体化的人力资源管理技术,将劳工问题控制在企业内部,从而削弱劳工对于集体结社和维权的需要。^②这是20世纪80年代以来现代人力资源管理在商业领域风靡全球的主要原因。发达国家30多年的发展经验表明,这种策略基本上是成功的,人力资源管理通过对劳动权益的“柔性”保护,不但成功地瓦解劳工联合与集体行动,还极大激发出员工的工作积极性。^③为规避《劳动合同法》带来的法律风险,企业经常派人事经理参加劳动法律培训,更加注重内部人事制度建设,慎重聘用员工,加强员工技能培训,尊重员工权益,关爱员工健康,等等。在这一过程中,现代企业人力资源管理逐渐发展起来,人事管理技术更加精细化、人性化、制度化,将员工群体性诉求转变为个体性问题。

第四,应该注意到《劳动合同法》也导致劳务派遣、劳务外包的泛滥,其执行不尽如人意。国家统计局《2016年农民工监测调查报告》显示,2016年只有35.1%的农民工签订劳动合同。如果大多数农民工不能被《劳动合同法》所覆盖,不能进入企业内部劳动力市场,那么必然要寻求集体化的方式来维护权益,可能导致群体性劳资冲突的加剧。

质言之,如果本文的研究发现和推论是正确的,那么《劳动合同法》的施行显然进一步加快了中国劳动关系的“个体化”发展趋势。《劳动合同法》一方面通过强化和完善个体劳动标准直接推动个体化劳动关系的发展,另一方面通过提升企业人力资源管理水平间接促进个体化劳动关系的形成。因此,至少在很多国有、外资和

① 白天亮:《农民工工资涨得快不快?》,《人民日报》2016年4月29日,第13版。

② B. E. Kaufman, “The Theoretical Foundation of Industrial Relations and Its Implications for Labor Economics and Human Resource Management,” *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 64, no. 1, 2010, pp. 74-108.

③ M. A. Huselid, “The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance,” *Academy of Management Journal*, vol. 38, no. 3, 1995, pp. 635-672.

大型企业中，依靠劳工联合、强调对抗的集体化路径，将很可能被注重合作的个体化人力资源路径所取代，而那些没有被整合进内部劳动力市场的一线工人，以集体化方式维权的可能性仍然存在。因此，尽管《劳动合同法》可以促进个体化劳动关系的发展，但仍然不会消灭集体化的问题。

总体上，国家以立法的形式介入劳动关系是维护劳动者权益的必然选择。不可否认，《劳动合同法》确有少数条款有待商榷，但以此为由而否定整部《劳动合同法》显然忽视了该法对形成和谐稳定的劳动关系以及对企业人力资源管理发展的积极作用。当然，我们还要看到《劳动合同法》的实施还有不尽如人意之处，如大量员工仍然没有签订劳动合同，没有购买保险，还处于一个高度不稳定的外部劳动力市场中，因此，我们建议进一步加强《劳动合同法》的实施力度，特别是在私有企业、中小企业以及其他灵活用工的行业。通过“刚性”的法律制度和“柔性”的内部管理两个渠道加强对劳动者的权益保护力度，可以降低大规模集体性劳资纠纷的发生风险，形成相对和谐和制度化的劳动关系，为企业经营和社会发展创造稳定有序的环境。这也是全面实现小康社会，满足人民群众对美好生活需要的基本要求。

最后，本研究具有一定的局限性。第一，研究所用数据和资料主要来自珠三角地区，而中国幅员辽阔，各地产业结构和经济发展水平不尽相同，要全面分析中国劳动关系的变化趋势，还需要覆盖全国的调查数据。第二，2010年之后，我们没有再对珠三角地区农民工劳动合同的签订和执行情况进行大规模的问卷调查，以至于这项研究无法描述最近几年的现状。第三，本文的分析主要基于农民工个体层面的调查数据，如果能够利用企业层面的追踪数据，观测企业内部劳动力市场的生成，将会得到更加精确的判断。第四，本文所考察的中国劳动关系转型，更多体现在非公经济领域，这也是《劳动合同法》主要约束对象，而有关国有企业、事业单位的劳动关系依然有待深入的研究。

〔责任编辑：刘亚秋 责任编辑：冯小双〕

data from 2001 to 2014, we verify the internal correlation between the asset shortage and the real economy. Our finding shows that there is a significant negative correlation between regional asset shortages and the development of the real economy with a regionally heterogeneous impact. Long-term asset shortage has made social capital leave the real for the virtual economy. Hence government should incorporate financial stability into the framework of monetary policy formulation and prudential supervision and increase the effective supply of financial assets to achieve symbiosis and synchronous prosperity for the virtual and the real economy.

**(5) The Internal Labor Market and the Transformation of Labor Relations in China:
Based on Survey Data and Field Work on Migrant Workers in the Pearl River Delta**

Sun Zhongwei, Liu Mingwei and Jia Hailong • 81 •

Our survey data on migrant workers in the Pearl River Delta region from 2006 to 2010 and recent fieldwork show that the enactment of the Labor Contract Law encouraged both the signing of labor contracts and the long-term nature of these contracts, making enterprises more willing to increase their investments in human capital, employee insurance and welfare investment and to give greater attention to human-centered management, leading eventually to the establishment of an internal labor market that will cover migrant workers. This will be accompanied by progress in human resources management skills and strategies in SMEs and private companies. Although the Labor Contract Law to some extent intensified the tendency for migrant workers to undertake collective protection of their rights, the establishment of an internal labor market could also ease the tension between labor and capital and lead to employees' rights protection becoming more rational and prudent, providing a foundation for a shift in labor-capital relations from confrontation to cooperation and win-win results. The Labor Contract Law has accelerated and strengthened the trend of individualized development in China's labor relations. The protection of labor rights through the two channels of the "rigid" legal system and "flexible" internal management can help reduce the risk of large-scale collective labor disputes and establish a relatively harmonious institutionalized labor relationship.

(6) The Rediscovery of Reciprocity-Based Anthropology

Zhao Xudong • 106 •

Reciprocity has a core significance for understanding basic human living conditions; our societal nature is founded on reciprocal relations, and reciprocity also strengthens the ties between people. Reciprocity-based anthropology stresses the cultural logic of interaction between different groups. Fundamentally, it involves studying forms of the mutually beneficial relations of complementary differences. This perspective reconciles differences, creating a communicative space for diverse cultures' coexistence, symbiosis and sharing. The various channels formed through

• 206 •