

农民工劳动合同问题的社会学探索研究

中山大学社会学系 陈小娟

摘要：本文试图在经济学和法学对农民工劳动合同研究的基础上，进行社会学的探索。文章从文献中梳理开始，把该问题放在劳动关系框架之下研究。提出农民工劳动合同问题并非单纯的经济法律问题，而是社会劳动关系的调整，是我国社会结构变化的结果。劳动力市场和劳动政策的变化是导致劳动关系变化的条件，但中国社会特殊的制度安排也是关系变化的重要变量。文章试图理清彼此间的互动关系和影响机制建立一个研究框架。

农民工问题在转型中国是一个进行时态的研究课题，而合同研究是经济学和法学中较为成熟的重要研究分支。那么这二者的结合意味着什么？农民工劳动合同问题除了具备经济学和法学特色以外，在中国的制度背景下，更是一个社会问题。那么关注社会问题的社会学在对此将如何作为？带着这样的思考，在对农民工群体权益的深切关注下，本文试图在已有研究视角的基础上，探索社会学研究的可能，展现这一问题在转型中国具备的特殊社会性。

一、问题的提出

为什么要从《劳动合同法》角度切入呢？

从现实角度来看，我国现行的劳动合同制度，是1994年7月全国人大常委会通过的劳动法确立的。十多年的实践证明，这一制度对于实现劳动力资源的市场配置，促进劳动关系和谐稳定，发挥了十分重要的作用。

但是，由于城镇新增人口就业、农村富余劳动力转移就业等因素并存，我国劳动力市场长期供大于求的基本格局很难短期改变。在这一大背景下，劳动合同制度实施过程中出现亟待解决的问题：一些用人单位为规避对劳动者的义务，不订立书面劳动合同；劳动合同短期化趋势明显，影响劳动关系的和谐稳定；有的用人单位滥用试用期，严重侵害劳动者的合法权益；等等。

据抽样调查统计，我国劳动合同平均签订率并不高，特别是建筑业、餐饮服务业的签订率只有40%左右。农民工劳动合同签订率在30%左右，中小型非公有制企业签订率不到20%。

因此，制定一部专门规范市场经济条件下劳动合同制度的法律，提上了立法机关的日程。2007年6月十届全国人民代表大会通过了新《劳动合同法》，并于2008年1月1日起正式实施。该法律的出台，引起了各方的强烈关注。据权威统计，在草案公布后的短短40天中，全国人大常委会法制工作委员会共收到各界意见191849件，是历届全国人大常委会公布的13部法律草案征求意见中，收到意见最多的一次。不仅于此，以华为等企业的“集体辞退事件”引发媒体热议，而企业、经济学、法学和社会学等学术界的广泛而有争议的讨论，让这部法律受到了前所未有的关注，也引发了更多对此问题的深入思考。

从理论层面来看，企业劳动关系的实质是一种契约关系，而建立和维持这种契约关系的基本形式和主要手段就是企业劳动合同签订。劳动合同是企业劳动关系的一个重要方面。尤其是书面劳动合同的订立，是对劳动者的劳动权益最终的保障，明确了劳动者和用人单位双方的权利义务。

就农民工群体而言，有研究指出，该群体在劳动力市场中，由于不具合法就业、定居身份，缺少进入正规部门的门槛和资格条件，就业权力和就业保障被剥夺，或者由于市场运作的内在逻辑、劳动力市场中农民工就业市场所具有的排斥与区隔的逻辑叙事，农民工被排斥在正规劳动力市场之外，处于最脆弱、不受保护、报酬或保障均较低的位置，被迫从事“边缘的”而不是“正规的”、艰苦、危险、劳累或肮脏的工作，这种生存处境意味着，在就业市场中面临着更多的风险和不确定性，更有可能遭受非正式经济所带来的贫穷与边缘化，使

农民工陷入了一种发展困境,被排斥在共享社会发展成果之外,这是一个重要的社会问题(潘泽泉,2008)。而有观点则认为该农民工是一个被“经济上接纳、社会上排斥”的群体。经济接纳和市场排斥说法看似矛盾,但实质上又有内在的一致性,法律上的平等是机会均等的前提。

因为劳动关系是农民工在城市就业过程中最基本的社会关系,而农民工是中国社会转型和城市化进程中最具活力的群体。而《劳动合同法》是一部旨在规范劳动合同、推动和谐稳定的劳动关系、保障劳动者权益的法律,所以该法的出台在推动农民工由自主劳动向契约劳动转变的同时,也加速了农民工融入城市的进程(李珂,2008)。

因此,新《劳动合同法》的出台被认为是中国**劳动关系从行政到市场、从身份到契约的深刻变化**。作为社会学研究我们有必要探讨这种关系转变的条件和机制,以及对劳动关系构成各方所产生的影响。具体到农民工群体,需要探讨这种关系如何变化,对该群体意义何在,是否成为其身份转换和认可的契机?

1. 什么是合同

(1) 经济学的界定

契约一词,俗称合同、合约或协议。英文为 contract (or compact, or covenant)。

《法国民法典》(即《拿破仑法典》)第1101条规定:“契约为一种合意,依此合意,一人或数人对于其他人或数人担负给付、作为或不作为的债务。”根据《法国民法典》的解释,所谓合意是指,签约双方当事人意见一致的状态。契约的签订必须依据双方的意见一致而成立,缔约双方必须同时受到契约的约束;在《法国民法典》中,也包含着三层意思,即契约自由。首先,缔约是自由的,即是否与其他当事人订立契约,由当事人自主决定。法律保护当事人在不受任何人妨碍和干涉的情况下,决定是否缔约,缔约双方具有签约内容和方式的自由,缔约双方约定的内容和采取何种方式由双方自由选择,并且由法律确认并具有法律效力。其次,契约是正义的。正义有两层意思:一是机会均等,二是签约内容的公正合理。正如梅因所说,契约关系使我们个人在不断地“向一种新的社会秩序状态移动,在这种新的秩序中,所有这些关系都是因‘个人’的自由合意而产生的”(梅因,1984)。

经济学中的契约概念与法律规定的契约概念是很不相同的。这两个概念有一定的联系,但有很大的区别。在《牛津法律大辞典》中,契约是指两个人或多人之间为在相互间设定合法义务而达成的具有法律强制力的协议(David M. Walker, 1980)。

现代经济学中的契约概念,比法律所用的契约概念更为广泛。它比法律上所使用的契约概念的内涵要宽泛的多。不仅包括具有法律效力的契约,也包括一些默认契约。现代经济学中的契约概念,实际上是将所有的市场交易(无论是长期还是短期的、显性还是隐性的)都看作是一种契约关系,并将此作为经济分析的基本要素。

(2) 法学的界定

“关系性契约”便是麦克尼尔对契约客观理论的一种尝试。他从社会学角度对契约概念重新诠释,他认为,新古典契约法中,一次性、单发性的契约在现代生活中并不普遍存在,现代契约必然具有未来企划的合意的性质,从社会学看,契约不过是有关规划将来交换过程的当事人之间的各种关系。“交换”和“过程”包含着时间维的扩展、当事人的相互依存性、在承诺的基础上进行的规划的非一次性等因素。进而认为,仅仅通过合意不能适当地把握当事人之间的契约关系的整体机构。综合麦克尼尔的关系契约观点:(1)考察契约应该从契约背后的社会关系和共同体的规范去寻求根据。(2)契约是一个过程,契约内容不可能全部包含于当初的合意之中。(3)约定不能成为契约拘束力的一元的根据,约定发挥同样功能的因素还有命令、身份、社会功能、官僚制、宗教义务、习惯,以及对企划的“期待”。(4)关系契约整体规划的重点,并非契约内容本身(标的物、价格、数量),而在于决定这些内容的过程,用弹性机制来解决未来不确定因素的介入。(5)契约不单纯是一种市场机制,更是一种促进

交换的社会制度，当事人可以随情况变化对契约权利和义务进行再协商和调整，而不必顾及契约条款的僵死规定。尽管关系性契约理论作为对古典契约理论的一种反思，并不是很成熟，但对研究和解释劳动合同特殊性提供了广阔的视野（麦克尼尔，2004）。

(3) 社会学的界定

什么是合同？任何两个经济实体的双边关系，甚至多边关系，都可以称之为合同关系。这些合同可以是正式的，具有法律效力的；也可能是非正式的，建筑在社会期待之上。

麦考利的研究表明，合同的执行在很大程度上不是一个法律问题，而是一个社会关系问题，是非正式的社会网络联结问题。

从麦考利的研究和我们的日常生活观察中知道，合同本身也是一个制度现象，需要制度环境来保障，而且在合同的制定和执行中渗透了社会关系。

从制度学派的角度看，合同问题的一个重要维度是企业与环境之间的关系。环境对企业的影响主要通过合法性机制起作用，表现在法律制度、社会规范和社会共享价值观念对企业行为的压力，迫使企业不得不接受某种广为接受的形式或做法，或模仿其他成功的组织。

从嵌入性的角度看，可以这样说：在古典合同条件下，交易双方签署的合同（通常是成文的）依凭合同法，合同法构成了完全的缔约背景；在关系合同的条件下，交易双方签署的合同只部分依靠于法律体系，部分则嵌入于人格化的关系体系之中。

由于约前人际关系存量的导入，由于关系属性的多元性及对它们的有限控制，致使合同治理结构（即成文合同所体现的治理结构）和成文合同所嵌入的人际关系结构之间的关系，将变得比威廉姆森设想的更为复杂。两者间的摩擦可能存在，无摩擦的假定将被抛弃；与摩擦相伴将产生交易成本；简单地将有人际关系介入状态和无人际关系介入状态相比较，从而得出人际关系具有降低交易成本作用的结论是不够的；比较合同治理结构和嵌入关系结构之间不同的关系，并在相应的条件下讨论其交易成本将是重要的。

嵌入性视角下的关系合同理论对此能提供更有说服力的解释。这个理论引导人们重视缔约背景，包括正式的制度环境（如法律体系）和嵌入的关系特性。从法律制度环境来看，在司法决策受政府权力很大影响的条件下，企业经营者通过法律解决和乡镇政府的纠纷绝非好的选择。从嵌入关系的角度来看，则需要从特定关系的长期维持来理解合同关系的软化（刘世定，1999）。

2. 契约的类型

第一、商业合同 vs. 劳动合同

第二、隐性契约 vs. 显性契约

隐性契约是指对交易双方利益的维护，但并不出现在交易双方的正式契约中，而是作为一种双方心照不宣的、对双方有约束力的制度规则隐含在正式契约中的那一部分契约内容（付晓蓉、柳青，2005）。

第三、心理契约

心理契约这一概念于60年代初被引入管理领域。研究者使用这一概念是为了强调，在员工与组织的相互关系中除了正式的经济契约（体现在雇用合同中）规定的内容之外，还存在着隐含的、非正式的、未公开说明的相互期望和理解，它们构成了心理契约的内容。两种契约均存在于组织环境中，不过二者的核心内容并不相同，Makin(2000)概括出两种契约内容的基本差异（见表1-1）。

表1-1 经济契约与心理契约内容上的基本差异

	员工关注的内容	组织关注的内容
经济契约	金钱	工作
心理契约	体谅	品德

组织心理学家 Argyris(196) 的首先在其《理解组织行为》一书中，用“心理契约”来说

明雇员与雇主之间的关系，但他并未对这一概念进行明确的界定；Levinson 等人(1962)明确提出心理契约是“组织与员工之间隐含的、未公开说明的相互期望的总合”。他指出，“这些期望都有内隐的特性，其中一些期望，如工资，在意识上清楚些；另一些期望，如长期的晋升，则比较模糊”。由于 Levinson 对于心理契约概念发展上的贡献，人们称其为“心理契约之父”。

Kotter (1973)将心理契约界定为“存在于个人与组织之间的一份内隐协议，协议中指明了在彼此关系中一方期望另一方付出的内容和得到的内容”。Sehein(1965, 1978, 1980)把它界定为“时时刻刻，存在于个体与组织之间的一系列没有明文规定的期望”。

上述观点均认为心理契约是双方(组织与员工)对于相互之间责任和义务的理解与期望，它包括两个水平：个体水平——员工个体(或雇员)对于相互责任的期望；组织水平——组织(或雇主)对于相互责任的期望。

3. 劳动合同的特点

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系，明确双方权利和义务的书面协议，是维护双方合法权益的根本保证。劳动合同是一种实现劳动关系运行协调化的制度规范。

劳动合同的许多特殊性都可以通过关系契约理论得以诠释。总的来说，在劳动合同中存在关系契约的共有特征：(1)“交换”。(2)过程。通过交换，形成了一种身份关系和等级秩序。交换也就是愿意和不愿意两者较量的结果，产生了愿意占优势的肯定性的平衡。而这种交换的根源是劳动者和雇主对未来企盼的期待而产生依赖性，依赖性强弱也就造成了权力的不平衡。面对劳动合同中，劳动者和雇主权力的失衡，法律则以多种方式予以干预，以强化相互性，改变权力平衡，这种干预有直接的，即通过制定强行法干预；也有间接的，即对雇用权力结构的干预，这主要是通过扶持工会力量进行的。由于，劳动合同具有关系契约的特征，有的学者则形象认为，劳动合同在一定程度上是礼物交换，即“关系礼物交换”。

具体而言劳动合同的特殊性体现在以下几个方面：

第一、从属性——冲击契约自治的平等基础

从属性是指劳动合同中的一方主体——劳动者，相对另一方主体——用人单位具有地位上的从属性。

(1) 经济上从属性

首先，在市场经济的条件下，市场化的劳动关系中，劳动者虽然可以以劳动力所有者的身份与雇主自由签订劳动合同，但劳动者作为劳动力的所有者只能从属于资本，受劳动力市场的需求和价格制约。其次，从劳动目的来看，劳动者从事劳动并不是为自己经营而劳动，而是为雇主劳动，按照劳动价值论创造的企业利润并不归劳动者所有，劳动者获取的仅是提供劳动力再生产的必要报酬。虽然在现在有劳动者参与企业分红的特例，但从总体上看，劳动者仍以从属劳动为主。再次，从劳动过程来看，在履行劳动合同的过程中，劳动者必须将自身纳入雇主的生产组织体系中去，对内享受本单位职工的权利，承担本单位职工的义务，对外以单位的名义从事生产经营活动。

(2) 组织上从属性

首先，劳动合同中劳动者组织上的从属性与劳动合同履行过程中的人身性密不可分。劳动合同要求劳动者亲自履行，完全履行，劳动者必须将自身劳动力与生产资料相结合，在雇主的安排和指挥下从事劳动，由于劳动力与劳动者不可分离，也等于劳动者要让渡一定的人身自由。其次，劳动者的劳动需要服从雇主的指示，遵守单位的各项规章制度。这包括了工作时间、工作地点、工作岗位、工作流程等要接受雇主的指挥，雇主对劳动者还有检查、监督，甚至惩罚的权利。

第二、外部性——劳动合同利益的现实考量

所谓“外部性”，是指某种经济交易所产生的成本或收益，这种成本或收益落在第三方

而非交易者身上。。当合同交易的额外收益和成本并未被完全包括到合同交易中去时,就产生合同的外部性。合同的外部性与古典契约中合同相对性原则是相矛盾的。所谓合同相对性原则,包括两层含义:“其一是,除合同的当事人外,任何其他人不得请求享有合同上的权利;其二是,除合同的当事人外,任何人不必承担合同上的责任。”劳动合同相比较其它民事合同,订立的外部性、履行的内部性特征突出。

这是因为:其一,劳动合同是劳动者就业权实现的重要途径,不仅是劳动者谋生的手段,也是劳动者获得劳动力再生产的对价的条件。劳动合同的履行关乎劳动者的生存权益;其二,劳动是价值的唯一源泉,劳动是创造财富的重要因素,是经济和社会发展的基础,是不断满足人们物质文化生活需要的重要条件。可见,劳动合同其实承载着劳动者的生存权和社会的进步动力,劳动关系平衡的破坏,不仅使当事人之间的效益下降,还给社会带来巨大损害。因此,在劳动合同的内容中,劳动立法要求用人单位必须履行劳动基准的法律义务,包括不得违反最低工资制度、必须为劳动者提供安全生产和劳动防护的条件和设施。这些劳动条件、工时、工资等本属于当事人自由协商的内容,都不得不渗透着国家的强制性规范。原因在于:一方面,对劳动者劳动力过度的开发和使用,将造成劳动者素质和社会整体劳动力水平的下降,另一方面,对劳动者的人身权利,甚至生存权利缺乏保障,将成为社会不稳定因素,造成社会动荡等一系列社会问题。劳动权与人的生存、发展和社会进步的联系越来越密切,而劳动权的中断实现或者不能实现将成为很多问题的起点。有学者指出:“如果说今后中国可能会发生某种不稳定局面的话,那么,酿成这种不稳定局势的主要因素应该是劳动问题的积累和社会劳动关系矛盾的激化。”

第三、关系性——劳动合同功能的重新认识

麦克尼尔在《新社会契约论》中,把契约现象分为两种理想状态:“个别性契约”和“关系性契约”。其中,“个别性契约”是指当事人之间除了物品的单纯交换外当事人之间不存在任何关系。它的范式就是新古典微观经济学的交易。比如,一次性的物品买卖关系。而“关系性契约”中,当事人之间具有极强的人身关系,契约随着对未来的合作计划和时间的推移逐渐展开,双方受到各自权力的制约,体现了很强的相互性。在社会经济实践中,契约包含着时间维的扩张、当事人的相互依存性、在承诺和期待的基础上进行的规划的非一次性结算等,其中最关键的词语是“交换”和“过程”。

劳动合同的关系性体现在,有关规划将来劳动交换过程的劳动者和雇主之间的各种关系,不仅体现在书面契约中的一系列承诺,更包括一系列非承诺性的交换、规划、安排,劳动关系具有持续性和变动性的特点。

与民事合同比较,劳动合同具有主体不平等、内容不完全、功能关系性、形式附合性和利益外部性的特点(张妮、陶丽琴)。

二、合同的研究视角及文献回顾

(一) 理论研究

1. 经济学

契约一词,俗称合同、合约或协议。从经济学的角度研究合同。其中契约经济学是其一大分支,在经济学研究中占有重要的地位。从总体来看,契约经济学的发展经历了前后相继的三个阶段:古典契约理论、新古典契约理论和现代契约理论。

0.1 契约的起源

根据诺斯的看法,要想对契约进行分类是很困难的。考虑研究的方便,可以分为原始人(史前社会)与现代人的契约安排及交易行为。后者又可以分为人情式的交易和非人情式的交易以及互动的契约安排(North, 1990)。

在史前社会,人们的交易是基于礼仪式的、习俗的、宗教的以及个别市场的偶然性交易。这些交易必然建立在习俗、宗法、宗教关系的基础上。

由于人情式交易的局限性，非人情式交易随远程贸易发展而不断发展起来。由于信息不对称，信息不完全，就需要契约制度的发展。

远程贸易的发展，引起了以下三个变化：一是贸易的发展促进了有关商品度量尺度的发展。二是引起了专门从事交易的中介组织的发展。三是引发了与支付有关的信用方面的问题。四是在远程贸易中，代理人的问题必须用法律来规范。这就引发了如何用会计程序来监督代理人履行契约，如何区分由于主观故意不履约和履约中的不确定性，引发了将风险转换成保险的问题。五是商人的作用日益凸现，规范商人行为的契约就出现了。

0.2 古典契约理论

古典的契约思想主要有以下三个特点：

第一，契约是具有自由意志的交易当事人自主选择的结果，他们所签订的契约不受任何外来力量的干涉。古典契约论的这一特点，既体现了自由选择的思想，又体现出反对政府或立法机构控制、干预的思想。

第二、契约是个别的、不连续的。

第三、契约的即时性。由于个别性的契约，对交易当事人的权利、责任、义务作了明确的规定，协议条款是明确的，不需要对未来的事件做出规划，因此，契约的谈判、签订、履行都现时化了。此外，契约对违约当事人的赔偿方式的限制也是十分清楚的。古典契约理论是与古典经济学的形成、发展、成熟相一致的，同古典经济学的缺陷一样，有其局限性。“契约法的全部结构，连同它的先入之见和 19 世纪的学说还不是十分严格和稳固的，以致不能期望它能对现在经济、社会各方面的压力做出应变（阿蒂亚，1982）。”

0.3 新古典契约理论

新古典契约理论主要有以下几点：第一，契约的抽象性。从实质上说，这种契约已经剔除了古典契约中的伦理道德因素，变成了市场自然秩序的结果。

第二，契约的完全性。新古典契约是在有秩序、不混乱、没有外来干扰的情况下顺利进行并完成的。

第三，契约的不确定性。如何将不确定性契约转换成确定性契约，就成了新古典契约理论的重要内容。

新古典契约关系是一种长期的契约关系，当事人关心契约关系的持续，并且初步认识到契约的不完全性和事后调整的必要。双方发生纠纷，当事人首先谋求内部解决，如果解决不了再付诸法律。它强调一种包括第三方在内的规则结构（Williamson, O.E., 1979）。正如迈克尼尔所说的，新古典长期契约具有两个共同特征：一是契约筹划时留有余地；二是无论是留有余地还是严格规定，契约筹划者所使用的技术和程序本身可变范围很大，导致契约具有一定程度的灵活性。

0.4 现代契约理论

现代契约理论首先区分了完全契约和不完全契约的概念。所谓完全契约是指，缔约双方都能完全预见契约内可能发生的重要事件，愿意遵守双方所签订的契约条款，当缔约方对契约条款产生争议时，第三方比如说法院能够强制其执行。不完全契约正好相反。由于各人的有限理性，外在环境的复杂性、不确定性，信息的不对称和不完全性，契约当事人或契约的仲裁者无法证实或观察一切，就造成契约的条款是不完全的，需要设计不同的机制以对付契约条款的不完全性，并处理由不确定性事件引发的有关契约条款带来的问题。

不完全契约存在的原因，一是由于有限理性。二是由于交易成本的存在。在长期契约关系中，交易成本包括以下几项：（1）各方预期在保持关系的有效期内，可能发生的不测事件所要付出的费用；（2）做出决定、达成有关协议、处理各类不测事件所要付出的费用；（3）用清楚明晰的语言签订各种契约条款，使其能够得到明确的贯彻执行所需要的费用；（4）贯彻实施契约条款所要付出的法定费用。……总之，正如克莱因所说，契约的不完全

性有两个主要原因：一是不确定性意味着存在大量可能的偶然因素，且预先了解和明确针对所有这些可能的反应，其费用是相当高的；二是履约的度量费用也是很高的。

在现代契约理论里，还有一种契约叫做默认契约（或隐性契约），它与显性契约相对比。所谓默认契约是指用以阐述雇主和雇员之间各种心照不宣的复杂协议的。这种理论产生的背景在于，在竞争的劳动市场上，工资恒等于劳动边际产量，劳动市场总处于均衡状态。然而，这样的理论模型却又无法对现实中劳动、工资、就业做出合理解释。默认契约的基本内容是，在交易中雇主不比工人更厌恶风险，因此雇主向工人提供一种包括保险在内的就业契约，就是有利可图的。这个契约之所以是隐性的，是因为工人要想从雇主那里获得保险，个人与雇主必须事前预先达成默契，以使工人对企业有某种类型的依附关系。

激励契约是现代契约理论所研究的另一个重要领域。所谓激励契约是指委托人采用一种激励机制以诱使代理人按照委托人的意愿行事的一种条款。在一个竞争环境中，一个雇主必须设法引导一个工人尽最大努力为其工作，这样会降低公司的成本。制定一个激励契约，意味着较高的工资支付给了具有较高效率的工人，并由此吸引了一大批能力较强的工人。

0.5 现代契约理论的主要进展

现代企业理论，从其所运用的方法上划分，可分为三大理论：一是交易费用经济学理论；二是委托——代理理论；三是产权理论。这三大理论都与现代契约理论分不开的。

经济学对契约的研究主要着手在经济效益最大化，即运用契约的手段降低交易成本。这与经济学的基本假设和研究视角是一致的。如果把经济学的解释逻辑简单化一下，它讲的是一个效率机制。为什么人们会采纳不同的组织形式，为什么不同组织会有不同的激励设计？经济学家认为这是人们追求效率这种机制所致（周雪光，2003）。

在经济学家看来，合同，作为它成立后所获条件的函数，是对缔约者预期行为（责任与义务）的具体表述。合同是交易关系不可或缺的一个组成部分。合同的作用，在法经济学家们看来，主要有三个方面：一是能在多重均衡的情况下协调独立地行动。二是能使依赖未来事件的交易得到执行。三是能促进有利于提高事后交易总剩余的事前投资和生产。

作为经济学门类下一门新兴学科的合同理论，虽然与合同有联系，但却不同于合同的法学与法经济学。因为，它并不研究与合同有关的所有经济问题，也不仅仅研究合同问题。它只是从理论层面上为合同的性质、作用、形式、设计和应用提供简约、便利的分析框架与方法。确切地说，它是一门以合同为核心，以博弈论为方法，研究激励、信息和经济制度的正式的理论。之所以说它是正式的理论，是因为它所涉及的所有问题都是通过正式的模型进行分析的。之所以说它不是研究与合同有关的所有问题，是因为它是以合同为出发点研究经济机制和经济制度的理论，而且它所研究的机制和制度也是围绕着经济中的特定问题，这些问题包括：如何设计合同解决交易中的信息不对称问题，如何解决合同执行中的承诺问题，如何在信息不能被证实的情况下设计合同，以及在合同不能被执行的情况下如何通过制度的安排提高经济效率。因此，总的来说，合同理论是研究关于激励、信息和经济制度的理论。

从经济学研究视角看出，其研究的出发点是从效率机制入手，是在经济学的效益最大化成本最小化假设之下，以契约为核心进行的经济学研究。经济学对劳动合同研究最具启发性的是其对内部劳动市场和隐形契约理论的讨论。

1.1 隐性契约

针对在竞争性的劳动力市场上工资永远等于劳动边际产量，劳动力市场永远处于均衡状态的传统理论与现实不符的事实，贝利(Baily, 1974)、戈登(Gordon, 1974)和阿扎利艾迪(Azariadis, 1975)提出了隐性契约理论，以解释劳动力市场上的工资刚性和非自愿失业现象。他们认为，之所以存在隐性契约是因为雇主与雇员对待风险的态度不同，雇员比雇主更厌恶风险。因为雇员以人力资本形式存在的资产在既定的时间内只能受雇于一家雇主，而雇主以物质资本形式存在的资产却可以通过股票市场将风险分散。雇员之所以向雇主寻求保险

而不向专业的保险公司投保是因为雇主最了解雇员,能够最大限度地减少信息不对称所带来的风险。因此风险中性的企业家就与厌恶风险的工人达成一种隐性的长期保险合约,企业支付给工人的工资并不等于工人劳动的边际收益,而是表现出一种相对的稳定性,这就是隐性合约。

为什么企业与雇主之间的这种隐性合约能够得到执行?贝利认为,一方面工人重新找工作存在着工作转换成本,另一方面企业解雇与重新招聘雇员也存在着重置成本。当这两种成本足够高时,尽管合约工资与劳动力市场上的工资不太相符,合约仍然可以得到执行。只是当这种工资差别太大,足以弥补其中的一种转换成本而还绰绰有余时,这种隐性合约就容易遭到破坏。

霍姆斯特龙提出了长期合约模型。他假定企业不存在违约问题,但员工可以根据自己的意愿而毁约。如果合约可以延续两期,则为了确保第二期的高工资,即使第一期的工资低一些工人也能够接受,未来的高工资消除了员工在第一期离企业而去的动机。霍姆斯特龙和克雷普斯还分别提出了声誉效应模型。在契约不完全的条件下,如果交易只进行一次,则很容易发生低效率行为,但是如果交易是重复进行的,机会主义行为就会导致“声誉”的损坏,从而影响以后的交易,因此“声誉”可以大大降低由于市场投机行为而带来的费用。

克雷普斯把上述想法进一步发展成为企业形成的一种理论,他认为“声誉”的建立并不需要(其实也不可能)双方保持长久的交易关系,只要有一方是长期存在的,而其他入又可以观察到它的行为,就足以使“声誉”发挥作用。这时任何人都可以与“长寿”的一方签订契约,表示接受它的指令,而不必担心它滥用权威,因为它会考虑到今后的“声誉”,于是“长寿”的一方便定义为企业。所以企业的核心是“声誉”,它起着降低市场交易费用的作用。特别值得注意的是,只有那些对资产具有剩余控制权的实体,才有可能建立“声誉”。不具备这种剩余控制权的组织不可能建立“声誉”,因为外人无法确信这种组织能够左右自己的行为。

因此,隐性契约之所以能够执行是因为三个方面的原因:一是存在劳动力的流动成本,二是合约的长期性,三是声誉效应(姚先国、王光新,2007)。

1.2 内部劳动力市场

所谓内部劳动力市场,指的是存在于企业内部的劳动力市场,它实际也就是企业内部的各种劳动合同与就业安排的制度总和。内部劳动市场理论是西方经济学近20年来迅速发展的领域之一,它主要针对新古典劳动市场理论的不足,综合运用博弈论、交易费用和信息经济学的理论工具,提出劳动资源配置的新理论。

内部劳动力市场理论是当代劳动经济学的一个重要分支理论,它的出现和发展有力地推动了劳动经济学与企业理论等方面研究的重大进步,深化了人们对于市场体制下制度安排多样性的认识。因此在西方经济学发展中占有越来越重要的地位。内部劳动力市场理论的发展也体现了新制度经济学对它的影响和融合,它的理论框架在很大程度上是运用交易理论做基础并以此展开。近些年来,内部劳动力市场理论具有创新意义的发展,主要在于它从交易成本、合约、非对称信息等新视角出发,集中探讨企业内部的就业制度或劳动合同安排的性质、特点及运作机制。这些都超越了新古典经济学的框架,从而把劳动经济理论的研究推进到一个更高的层次。它对于企业理论发展的贡献,则体现在它着重从劳动合同关系这个侧面透视了企业内部科层组织的构造和原理,以及组织有效运行的经济理性基础。

内部劳动力市场与外部劳动力市场不同的是,它本身属于一种管理单位,它是基于管理程序而不是市场调节进行运作,因而其稳定性也就是刚性是其重要的特征,诸如管理规则与惯例的刚性、雇佣关系的稳定性、工资的制定以及内部的人事安排或晋升方面的原则。美国经济学家P.B.Doeringer和M.J.Pio等曾在《内部劳动力市场与人力资源管理》这部重要著作中,从历史发展的角度探讨了内部劳动力市场的成因,他们认为,内部劳动力市场得以产

生和发展主要源于三大因素，即专用性人力资本或技能、在职培训和习惯法。专用性技能和在职培训的过程强化了员工与特定的生产过程及特定企业之间的相互依赖性，使劳动力成为一种准固定性的生产要素，由此产生了维持稳定就业关系的一系列制度；习惯法则在长期的实践中巩固强化这些制度，使之逐渐演化成为企业内部的一整套管理规则。

交易成本理论为内部劳动力市场提供了一个整体的理论基础。经济制度，包括企业，被视为使交易成本最为经济的机制。新古典经济学强调，离开竞争，效率则无从谈起，而内部劳动力市场则在很大程度上将劳动者的就业安排与外部市场的竞争隔离开来。一方面，内部劳动力市场对员工的就业、晋升等一系列保障确定了总体待遇，并避免了劳动者在外部劳动力市场付出过多成本。另一方面，稳定的就业关系也将有助于雇主减低其因劳动者频繁流动而发生的转换成本，以及相关的招聘、挑选、培训成本等等，这只会使雇主受益。内部劳动力市场与外部劳动市场的关系，实际上是企业与市场关系的一个具体表现，内部劳动市场通过企业的组织形式配置劳动资源，外部劳动市场则通过市场的形式配置劳动资源，两者交易方式不同，交易规则不同，但存在一定程度的替代性。

按照贝克尔等人的观点，人力资本不同于物质资本，它是体现在人身上的资本，它蕴涵于人身的各种生产知识、劳动与管理技能和健康素质的存量总和。由于人力资本和人的不可分割性，随着人力的流失企业的人力资本也会随之而流失，企业在雇员身上的人力资本投资就难以收回。如果劳动力的流动性低，就业稳定性高，企业对员工的培训所提高的人力资本进而带来的收益归企业所有，企业愿意进行人力资本投资，因此在企业内部要进行一系列的就业制度安排，核心是建立雇佣双方的长期的合约来增加对雇佣双方长期合作的激励，避免双方的短期的机会主义行为，如内部晋升激励和年功工资制度是劳动力内部组织的一种重要的安排。

交易成本理论的解说

威廉姆森等人也是从人力资本开始分析内部组织理论的，但是，他分析的角度不同于贝克尔等人，威廉姆森主要分析在任务的专用性的条件下的工资谈判模型对于交易成本的影响。在工作具有专用性的条件下，各种合同订立的主要困难是工人们有进行机会主义谈判的策略地位。通过转向工资率主要与岗位而不是工人相联系的体制，即内部劳动力市场集体协议的工资体系来实现这种根本的转换。这不仅阻止个人工资谈判，一旦明确工资不在个人谈判范围内，工资调整的幅度由管理阶层提出时，工人们实际上没有机会就所实现的收益增量讨价还价。影响个人谈判机制的机会主义行为被削弱，并且内部劳动力市场中的团队约束和晋升制度也能有效地约束机会主义行为，从而降低交易成本。不同于威廉姆森的技能专用性理论，阿尔钦和德姆塞茨则用“队生产”理论来解释建立有效的内部组织来降低交易成本。他们指出资源所有者通过专业化合作来提高劳动生产率，这将导致对促进合作的经济组织的需求。现代企业的生产是合作生产即团队生产，在团队生产中，相互合作的团队成员的产品无法直接或分别观察到。由于存在检测、监察、监督测算等成本，个人的偷懒行为无法被零成本地准确检测到，那么偷懒行为的部分效应将由团队中的其他人承担，从而使他自己承担的偷懒成本低于团队承担的实际成本。个人偷懒是有利可图的，因此，阿尔钦和德姆塞茨强调团队精神和忠诚。他们指出如果能够用团队忠诚或团队精神强化在不偷懒上的共同利益，团队就会更有效率，并且此时的交易成本是最低的。

工资报酬和晋升激励理论的解说

该理论的代表人物伊兰伯格和史密斯提出了生产率与终身工资支付顺序模型。该理论的宗旨是：建立了内部劳动力组织的雇主在工人的激励问题上有一定的选择权，这种选择权与他们的雇员对于自己在组织中的职业生涯预期有关，那些处在内部劳动力市场的雇主以及雇员都非常关心各自收益的现值。企业的工资制度是先减额支付然后再超额支付，这种工资支付顺序无论是对雇主还是对雇员都是有益的。首先对雇员是有吸引力的：他们准备与现有雇

主建立长期雇佣关系，并且愿意努力工作，以免在获得延期支付的报酬之前就被雇主解雇。

总的结论是，随着外部环境的变化，具有内部劳动力市场的企业也对雇佣关系进行局部的或边缘的调整，但是内部劳动力市场的运行机制仍然在起作用（王立宏，2007）。

从内部劳动力市场的功能来看，内部劳动力市场以长期雇佣、内部晋升以及因岗设酬为主要特征。给企业带来如下好处：1. 增加企业的人力资本蓄积，提高员工对企业的忠诚度。2. 降低劳动力替代成本(labor turnover cost)，保持职工队伍的稳定。3. 鼓励员工的长期行为，使员工行为与企业利益趋向一致。

内部劳动市场的内部晋升制度有三大优势：一是时间与资本节约优势；二是筛选选拔的便利优势；三是提供有效激励的信息优势。

但内部晋升机制也存在一定缺点，主要表现在：1. 内部晋升的相对评价标准存在缺陷。2. 从内部晋升的选拔作用角度看，内部晋升也有缺陷。3. 内部晋升的选拔和激励作用之间存在冲突（卢蓓蓓，2007）。

2. 法学方面对于劳动合同的探讨

第一、劳动合同的定位

当前学者对部门法本位的认识，基本上有三种，国家利益本位、个人利益本位以及社会利益本位。由此对应出部门法的性质为公法、私法和社会法。对劳动合同的定位就存在于这三种法的争议上。

第二、劳动合同的特征

1. 劳动合同与民事合同

2. 劳动合同与雇佣合同a本质不同论b本质相同论

第三、劳动合同与劳动关系

1. 劳动合同在劳动关系中的作用

(1) 触发性作用

(2) 整体性作用

2. 劳动合同与事实劳动关系

(1) 事实劳动关系的要件

(2) 事实劳动关系的范围

(3) 事实劳动关系的效力

第四、劳动者对劳动合同的单方解除问题

1. 利益失衡

2. 倾斜保护

目前，在法学领域，关于劳动合同的定性还没有一个统一的标准。关于劳动合同性质的研究。有些学者认为“劳动关系的基本形态是民法上的雇佣关系，虽受到“政府”标准的制约，但劳动关系仍然是私权关系，劳动契约的有关规范仍属于私法范畴”（申建平，2004）。有些学者认为劳动合同已不是一种完全私法意义上的合同，它是一种在“契约自由”原则上渗透了国家公权力必要干预，以社会公共利益为本位的合同，社会性是劳动合同的本质属性”（徐建宇，2005）。还有学者认为劳动合同具有社会性，“虽然私法的契约自由原则存在，但这种自由已经是在公法限制下的自由（常凯，2006）”。

著名学者常凯在《劳权论——当代中国劳动关系的法律调整研究》一书中认为劳动合同具有从属性特点。劳动合同是雇佣契约制度社会化的结果，由于劳雇双方的不平等，劳动合同实际上是一种不平等的从属性契约。劳动合同从订立和实施，劳动者始终处于一种从属的地位。劳动合同的从属性表现在劳动合同内容一般都有雇主单方面决定，劳动合同所特有的“附合契约”，如“工作规则”等企业规章制度。

侯玲玲在《劳动合同的特殊性研究》一文中认为劳动合同相对于古典契约而言具有特殊

性，即一方面劳动合同否定了古典契约理论中契约自由的前提条件，另一方面，意思表示在劳动合同中的作用弱化，而古典契约理论中的意思表示真实是合同效力的依据。建立在契约自由基础上的《合同法》无法包括劳动合同。她从关系契约的角度对劳动合同的性质进行了分析。即从关系契约的角度来看，劳动合同中存在关系契约的特征是交换和过程。通过交换，形成了一种身份关系和等级秩序。劳动合同的特点主要有：（1）劳动者在签订合同时也许并非是完全真实意思的结果。（2）劳动合同作为建立劳动关系的方式，劳动关系一旦形成，劳动者和资本家就形成了雇工和雇主的关系，是一种隶属关系。劳动者必须在雇主的支配管理下进行工作，以履行劳动给付义务。麦克尼尔认为，这种权力、等级和命令是由关系契约中交换产生的依赖性平衡结果，由此可以解释，在雇主和劳动者交换的时候，劳动者基于未来企划的期待，对雇主的依赖大于雇主对劳动者的依赖，从而雇主获得绝对的优势权力。（3）劳动合同是一个动态的过程，因此建立劳动关系的最初合意决不可能包含全部的内容，劳动合同的内容在交换过程中不断的变更。（4）明确的合意不是劳动合同具有约束力的唯一依据，企业管理、社会功能、国家政策、企业习惯等都可能影响劳动合同的约束力。（5）劳动合同条款具有弹性化需求。由于企业是市场经营的主体，要根据市场需要而灵活调整自己的发展战略，劳动条件也因之变动，劳动者在劳动过程中也可能出现无法确定的因素。劳动合同条款很多只能通过程序性规定来限制合同的任意性如工资，在长期劳动合同中，劳动者工资的确定只能通过雇主制定的工资规则或集体合同，规定工资标准、工资计算方式等程序规定来确定。（6）雇主和劳动者通过劳动合同共同承担一定的负担和利益（侯玲玲，2006）。

另外，还有一些学者从劳动合同的主体、期限以及效力等方面进行了探讨。针对新出台的劳动合同法，法学对各个具体法条进行了详尽的阐述和相关问题的研究。比较了新旧劳动合同法的不同，以及新法实施过程中存在的问题。

3. 社会学中关于合同的研究

目前国内社会学者关于合同的研究主要是从嵌入性和关系合同的视角来分析的。嵌入性是美国新经济社会学家格拉诺维特提出的，其基本观点认为人的经济行动受到人际关系网络的约束，即经济行动嵌入于人际关系网络。

法学家伊恩·麦克内尔提出关系合同，他把合同分为古典的、新古典的、关系的（Macneil, 1971, 1974）。“从嵌入性的角度来看，可以这样说：在古典合同条件下，交易双方签署的合同依凭合同法，合同法构成了完全的缔约背景；在关系合同的条件下，交易双方签署的合同只是部分依靠于法律体系，部分则嵌入于人格化的关系体系之中（刘世定，1999）”。

威廉姆森在伊恩·麦克内尔关于合同理论的基础上，在有限理性和机会主义假设的前提下，认为合同不仅是有成本的，而且是不完全的。主要从资产专用性的角度进行了分析，认为“在具有高度专用性投资且交易需要经常进行的条件下，关系性缔约相对优势”（刘世定，1999）“在关系性缔约研究方面，威廉姆森在交易成本分析的基础上，将关系的功利性发育看作是专用资产投资和多次交易的因变量。”

刘世定的研究指出，50年代，当主流经济学醉心于以“竞争-均衡”为核心的精巧理论模型研究，而将制度内容置之脑后时，经济史学家卡尔·波拉尼发表了她的论文：“作为制度过程的经济”。这是他继1944年发表《大转变》以后的又一重要论著。他在这篇论文中指出：“人类经济嵌入并缠结于经济与非经济的制度之中。将非经济的制度包容在内是极其重要的。对经济的结构和运行而言，宗教和政府可能像货币制度或减轻劳动强度的工具与机器的效力一样重要”（Polanyi, 1957/1971）。在这里，波拉尼不仅提醒经济学家重视制度的重要性，而且将政府和宗教作为降低成本的机制与货币、工具和机器相类比，其思路隐约与后来兴起的以交易成本为核心概念的新制度经济学相契合。这一思路，与新制度经济学的

重要代表人物、经济史学家道格拉斯·诺思提出的以国家、产权、意识形态为基石的理论之间，有着更浓的联系色彩(诺思, 1991)。

在格拉诺维特看来，主流社会学和经济学中，由于受到人类行动过度社会化和不充分社会化概念的束缚，因而使理论的解释力和预测力减弱；这两种看似极端对立的概念，都会导致将人作为原子化的行动者来处理，忽略人们之间具体的社会关系；而人的行动紧密嵌入在人际网络关系中的视角——这正是格拉诺维特的主张，则避免了过度社会化和不充分社会化的极端观点；运用这一视角，将可以对新制度经济学组织理论中特别关注的机会主义行为的避免、市场和等级制等问题提供新的理解(格拉诺维特, 1985/1997)。格拉诺维特的探讨事实上涉及到两个基本层面，一是社会科学中研究人的行动的视角，即以“嵌入性”视角来挑战主流经济学和社会学中关于人的行动的基本假设；二是在“嵌入”的具体内容上，把人际网络作为要素，从而把社会学研究中的一个主要关注领域引入进来。这两个层面使他和卡尔·波拉尼相区别。在波拉尼那里，一方面，问题没有提到人类行动的基本假设的抽象程度，另一方面，注意的是嵌入于制度，而不是人际网络。

刘世定的研究指出在格拉诺维特 1985 年的那篇讨论“嵌入性”问题的著名文章中，操作性研究策略的路向是不清晰的。当他认为经济行动是受人际网络约束，并认可理性选择作为工具性假设时，倾向于“可分析性策略”；当他把承认制度对行为的约束并特别关注制度实施过程的新制度经济学对人的行为的分析也归入“原子化行动者”设定，而从“嵌入性”视角而加以批判时，又表现出“不可分析策略”倾向。

通过新制度经济学家的工作，合同理论成为新制度经济学的重要组成部分。在新制度经济学的视野中，根据菲吕博顿和瑞切特的概括，合同被分为两类，即古典合同和关系合同。古典合同是完全合同，其特点是，事前对于合同有效期及各项权利、获得收益的条件等条款做出明确规定，而遗漏条款则有合同法可依循并予以弥补。古典合同的概念是新古典微观经济学理论中隐含的基础。分立的、瞬时的交易接近于古典合同概念描述的状态。而关系合同则是不完全合同。这种合同的特点是，由于签署合同各方的有限理性和交易成本的存在，使得合同是有缺口的，并且这种缺口无法通过合同法来弥补，而要依靠在一个关系体系中的连续的协来解决。也就是说，未来订立新合同的社会关系基础在事前就已经建立。关系合同内生于一定的社会关系体系中，这种关系的起始和终结都无法准确地确定(Furubotn and Richter, 1998, 21-22)。

从嵌入性的角度看，可以这样说：在古典合同条件下，交易双方签署的合同(通常是成文的)依凭合同法，合同法构成了完全的缔约背景；在关系合同的条件下，交易双方签署的合同只部分依靠于法律体系，部分则嵌入于人格化的关系体系之中。

刘世定就关系合同提出了三个基本假定“约前关系对交易特征的影响、多元关系属性、对关系属性的有限控制。”即交易之前存在一定人际关系；人际关系包含多方面的内容，是一个具有多元属性的关系丛，只有单一属性的关系是一种特例；由于人际关系的多元属性，使得我们在缔约时需要加以控制，这种控制通常是有限的，需要成本的。刘世定应用嵌入性和关系合同分析了中国乡镇企业特征，包括合同约定软化、非正式的排他性和企业在产控制权交易。

刘的研究继承了嵌入性的概念和思路，在操作化策略中进行了推进，并且在与经济学的对话中，为未来的研究提供了前进的方向。

周雪光、蔡禾、李强等在《中国转型经济中的嵌入性与合同关系》一文中，从嵌入性的角度对中国企业间的商业合同进行了分析，认为商业合同嵌入于社会制度和社会关系之中。由此丰富了嵌入性的内涵即不仅嵌入于社会关系，而且嵌入于社会制度中。文章从交易成本、合法性、社会网络关系这三种机制就我国转型时期的企业间合同关系进行了实证对比分析。其主要是分析这三种机制在企业合同前是如何选择合作伙伴、合同的内容和形式以及合同

的执行这三方面的意义。通过研究发现：社会网络在搜寻合同伙伴过程中有重要作用；寻找合同伙伴的渠道与企业产权类型有显著关系；合法性机制和社会网络机制对合同的形式和内容有重要影响；社会网络机制和交易成本与人们维持合同所进行的社会交往有显著关系（周雪光、蔡禾、李强，2003）。

张永宏的研究指出，劳动合同是市场经济正常运作的中心制度，也是中国经济转型期发生重大变化领域之一，劳动合同研究对于农民工权益保护这个现实问题具有很强的针对性。其研究以珠江三角洲地区企业的田野调查为依据，从企业组织设计和国家制度安排两个角度出发，认为当前农民工劳动力市场正在从不对称的雇用契约向家长福利制、指标性契约、规范性契约等三种新的雇用契约变化。文章提出了建设稳定和谐的劳资新秩序必须塑造劳动合同的规范性和强制性的约束机制等若干政策建议（张永宏，2008）。

（二）实证研究

刘林平、郭志坚在《企业性质、政府缺位、集体协商与外来女工的权益保障》文章中，主要从企业性质、企业规模以及外来女工的教育程度这几个影响因素对企业中外来女工签订劳动合同进行了相关分析，认为企业性质、企业规模和外来女工的受教育程度对外来女工是否签订正式的劳动合同有不同程度的影响（刘林平、郭志坚，2004）。

雷佑新、雷红在《论农民工劳动合同缺失的成因及解决思路》一文中，认为“在强资本弱劳动的总体格局下，用人单位不愿与农民工签订劳动合同是劳动合同缺失的根本原因”，同时也有一些其他的原因如“农民工大都缺乏相关技能、行为习惯相对散漫，达不到劳动合同规定的标准和要求”，“一部分农民打工具具有季节性、短期性特征，无法签订时间稍长的劳动合同”，“部分农民工抱有跳槽的意愿，不希望受到劳动合同的制约”以及“农民工法制观念的淡薄”等（雷佑新、雷红，2005）。

郑筱婷、王珺在《关系网络与雇主机会主义行为的实证研究》中分析到目前劳动契约的实施机制时，认为不同地区和不同类型的企业劳动契约实施机制有很大差异，在正式制度不完善的情况下，非正式制度和关系网络在实施劳动契约的过程中起到了很大的作用，并提出“员工拥有越多当地的社会关系网络，关系网络对雇主的机会主义行为约束就越大”，即一个地区的外来劳动力越多，或者外来的雇主越多，那么劳动者越容易受到雇主的侵害（郑筱婷、王珺，2006）。

胡军、朱文胜、庞道满在《劳动契约、交易费用及关系治理——华人家族企业内部分析》的文章中应用交易费用理论并结合现代契约理论，对华人家族企业内部的关系治理现象进行了分析。运用交易费用的理论对劳动契约进行了操作化，即劳动契约的交易频率是指相处时间的长短，资产专用性是指交易双方当事人的相互依赖程度（能力、血缘、忠诚）——亲信度，不确定性是指环境的稳定程度。结合共处时间的长短和亲信度把劳动契约的规制结构可划分为：正式制度规制下的市场契约、环境型非正式制度规制下的关系契约、历史型非正式制度规制下的责任契约，并分析到在不确定性大，法制不健全的社会里，市场契约和关系契约的交易费用要大于责任契约，同时受儒家文化的影响，华人家族企业内部普遍实行关系型治理（胡军、朱文胜、庞道满，2002）。

郑英隆、王勇在《劳动合约：新型工业化进程中的农民工问题研究》中从理论上简要分析农民工劳动合约的对称性可能的基础上，着重讨论了现实中农民工劳动合约的三组非对称现象，即国家劳动法规与实际执行的非对称、劳动契约中用工企业与农民工劳动权利的非对称、农民工与用工单位的信息不对称性。三个非对称组对构成当今中国新型工业化进程中农民工劳动合约问题的关键。对农民工劳动合约非对称的理论解释主要从合约制度的物质技术基础、合约双方的共同知识条件、有效合约的信息能力分析等方面展开。最后建议政府需从合约制度层面激励用工单位对农民工劳动合约的文化自觉，保障农民工主动参与市场竞争与社会转型，以增强其市场社会交换能力、社会信息能力、社会合约能力（郑英隆、王勇，2008）。

刘东在《也论权利不对称情况下的劳动契约运行机制——兼与梁东黎教授商榷》的文章指出目前，民工普遍缺乏契约意识(权利意识)。私营企业的劳动者在择业时，大多数只考虑工资，对合同、权利却很少在意，有的农民工不愿意为签订劳动合同付费。存在这些现象的原因主要是：其一，长期计划经济下农民缺乏权利，导致他们缺乏产权意识，民工与国有企业员工的权利意识差距十分明显。其二，与城市里原来国有企业中的职工对自己权利的要求相反，由于农村劳动力收益低下，劳动力的机会成本低，而进城务工已经是很大改进；地位的改进掩盖了待遇问题，使得他们对于不公正待遇具有很大的忍耐性。这种不对等的交易关系，助长了雇主的强权，抑制了民工的维权要求和意识。其三，维权，即重新界定权利的成本太高（刘东，2006）。

刘辉、周慧文《农民工劳动合同低签订率问题的实证研究》中认为，农民工是否与所在企业签订劳动合同，是其维护合法权益的关键一步。对杭州市农民工进行专项调查显示，近60%农民工没有签订劳动合同。农民工是否签订劳动合同与所在企业的性质、人数规模有关，也与企业所在行业有关。应采取措施尽快提高农民工劳动合同的签订率（刘辉、周慧文，2007）。

以上总结了学者们从企业性质、企业规模、非正式制度、员工社会关系网络、交易费用理论和“强资本，弱劳动”的经济特点等方面对企业劳动合同和农民工劳动合同进行了经验分析。

三、研究内容

劳动关系是社会关系的核心构成部分。劳动合同是劳动关系确立的标志。而新劳动合同法的出台标志着我国劳动关系从行政走向市场、从身份走向契约的巨大变化。本文想要探讨的问题是：这种变化发生的条件是什么？会产生什么样的影响？文章前面提到，该法律的出台对农民工群体的影响更为显著，与其权益维护密切相关。而该群体本身就是社会转型的特殊产物，在其身上充分体现了中国社会制度安排的特殊性。因此以该群体为研究对象，可以看出经济问题在社会结构中嵌入的运作过程。

既然是关系研究，必然涉及到不同的主体。就合同而言，包括合同签订的一方——企业和工人，第三方监督、仲裁者——国家。从劳动关系角度也同样是劳方、资方和国家三方的互动关系。因此，本文要探讨是以应然关系为参照，发现实际运行着的关系逻辑，从而分析是什么样的机制导致了合同问题的产生，解决的出路在哪里。

在关系探讨中由于三方所掌握的资源不同，其运行机制也是不同的。在三方力量博弈中，效率机制、合法性机制和网络人情机制在同时运行。那么从学理的角度，如何分析他们的作用和各自占据的地位，是本文需要思考的。

关系本身是一个动态概念，具有时间性和过程性。因此，文章的研究也是动态研究，分析劳动关系变化的条件和阶段。从社会学的视角出发，社会事实之间是彼此联系的，因此劳动关系的变化与社会结构、劳动力市场和国家政策的变化是分不开的。所以文章的分析将该问题置于社会转型大背景之下，涉及宏观结构对其影响，再分析其微观运行机制。因此，研究内容包括社会结构、劳动政策、劳动力市场及其劳动者——农民工的变化。

1. 社会 二元社会结构

1.1 结构

1.2 劳动关系和劳动政策（条件）

1.2.1 新二元社会结构下的企业劳动关系的转变

（1）劳动关系类型的转变。在我国传统的计划经济体制条件下，施行的是单一的国有和集体所有制类型下的劳资关系，随着改革的不断深入，我国的社会结构发生了巨大的变化，目前我国形成了以公有制为主体、多种所有制经济成分并存的所有制形式和以按劳分配为主体、多种分配形式并存的分配制度。

(2) 劳动关系主体的转变。企业劳动关系的主体正在由国家主体变为企业管理者和劳动者双方主体。

(3) 劳动关系管理方式的转变。以契约手段确立企业劳动关系是企业劳动关系步入法制化管理的一个重要方面,以法律手段处理企业劳动关系的冲突或企业劳动争议等问题也是企业劳动关系步入法制化管理的重要表现。

(4) 劳动关系稳定性的转变。岗位的稳定性下降导致劳动关系的稳定性下降,大量原在岗劳动者需要与企业重新确立劳动关系,通过变更原来的劳动合同来明确双方新的权利义务。劳动力流动频率加快,劳动关系短期化趋势明显。

1.22 劳动政策

劳动政策是一个伴随着资本主义雇佣劳动和市场经济发展而出现的历史性概念,它是指政府保护和培养劳动力的生产政策,它集中体现了政府规制劳动关系的基本理性。

我国政府在劳动关系中的地位经历了从劳动关系运行的主宰者向协调者的演变。其职能是从劳动关系的全面管制和风险全权负责向劳动关系宏观管理和微观协调的方向发展。

正如《总体设想》中所指出的,劳动关系的市场化运行核心是劳资双方的自行协调机制的建立。而“自行协调”意味着劳动关系协调依靠的不是行政力量,而是劳资双方的“合意”,即劳资双方遵循市场规则通过意思表示一致而形成并维持劳动关系。依靠市场力量协调劳资关系也是政府“分权”思路的一种延续,即逐步扩大劳资双方自主决定劳动关系运行的权利。

换言之,我国劳动合同制度建立的政策基础是政府经济改革中“分权”思路的延续,所谓“分权”反映在劳动关系领域,即赋予企业自主用工和劳动者自主择业的部分权利,使他们之间能够以平等主体的身份通过协商自由确定劳动关系,这种以合同机制形成劳动关系的政策理性深深影响着我国劳动合同立法的发展。

劳资双方签订劳动合同后所享有的实际权利是就劳动条件进行持续谈判的自由,即劳动合同的基本功能是为劳资双方就确定劳动条件(包括工资、工时等)而提供合意的制度基础。而劳动条件在现代市场经济国家干预劳动关系的政策下,须由政府通过劳动基准立法来设定劳资双方交涉的底限,劳资双方在此基础上通过进一步交涉达成双方可接受的条件。如果合同的约定低于法律的规定或者雇主不执行劳动基准,则其会面临公权利的追诉。因此,劳动基准具有强制性,是法律课给雇主的义务,其义务的履行是政府通过劳动监察——这种行政行为来监督。因此,劳动合同唯一可以被强制执行的是雇主执行劳动基准的义务。但这种义务最终由政府以行政权利来强制实施。因此,劳动合同和劳动基准只是为劳资双方建立劳动关系提供基本框架,劳动关系能否持续存在,劳动过程能否顺利实现,不是由劳动合同和劳动基准决定的,而是由劳动过程中劳资双方持续谈判所达成的合意实现的。而这种持续性合意要依靠劳资集体谈判的制度健全。这是因为劳动关系的从属性使单个劳动者在与雇主的交涉时,力量较弱,集体谈判制度正符合这种情形下劳资交涉的需要。

2. 市场 二元劳动力市场

中国劳动力市场之所以形成多重分割的局面,根本原因是市场迅速发展与社会和政治领域制度变革滞后之间的矛盾,是劳动力供给需求变化与传统的社会控制体制相冲突的一种均衡结果。

二元结构的本质特征可以归结为“分化”与“断裂”。分化是指一种分离的情势,且渐行渐远;断裂是指一种隔绝的状态,互不流动,互不交涉。社会学与经济学一致认为社会分工是造成社会分层的一般原因(“士农工商”),而社会分层则显然具有差异化的特征(“重农抑商”)。中国劳动力市场体现出纵横交错的分割特点,就其实质而言:

1. 横向分割主要属于一种制度性分割

无论是所有制,城乡,还是产业分割,其背后均以一种或多种制度作支持(所有制结构、户籍制度、产业政策、劳动及社会保障制度),并留有传统体制深刻的痕迹。横向分割亦可

抽象为体制内劳动力和体制外劳动力市场(赖德胜, 1996)。

2. 纵向分割主要属于一种市场性分割

纵向分割,介入更多的是市场因素,即由于劳动力市场对不同人力资本给予的不同评价,因而形成了界限不明确的工资链条或界限明确的职业等级。政府作出关于教育方面的决策时,认真参照了劳动力市场的价格信号,是培育良性的纵向分割劳动力市场的关键。如果身份等“先赋因素”是无法改变的事实,教育等“自致因素”则可以发挥到极致。然而,社会学家认为现代社会有“底层社会”与“主流社会”二元样态,两者拥有迥异的社会资源(李斌, 2004)。底层社会的劳动者以学识博取更高社会地位的道路,注定不会是条坦途。这从侧面暗示纵向分割的存在,不但有其市场基础,而且有其更加固化的社会基础。

一种制度化的劳动歧视与相应的制度化的劳动力市场分割在长期来看是相对稳定的,要突破这种带有浓重的歧视意味的分割态势,只能期待与经济社会发展战略相关联的劳动力需求类型的变化(蔡昉, 2000)。

3. 经济 (刘易斯拐点 缺工和农业收入增加导致外出成本增加)

“刘易斯拐点”源于发展经济学家刘易斯的二元经济模型,在该模型中他假设发展中国家是由两个部门组成,一个是传统的、人口众多的、仅仅能够维持基本生存的农业部门,这个部门的劳动边际生产率为零,是剩余劳动部门;另一个是城市中的现代工业部门,具有很高的劳动生产率,是接受农村剩余劳动的部门。在工业部门工资水平固定不变且高于农业部门工资水平(至少高 30%)的假设下,从农业部门转入工业部门的劳动力供给曲线具有完全弹性,可以认为来自农村的劳动供给是无限的。随着工业部门的资本积累和生产规模的扩大,农村剩余劳动力逐渐向工业部门转移,这一过程一直持续到农业部门的剩余劳动全部转移到工业部门为止。当剩余劳动消失后,农业的劳动边际生产率将会提高,农业劳动者的收入也会随之增加。此后,工业部门若想得到更多的农业劳动力,就不得不提高工资水平,与农业部门竞争,其面对的不再是水平的劳动供给曲线,而是一条向右上方倾斜的劳动供给曲线。水平与倾斜的劳动供给曲线之间的交点,即为“刘易斯拐点”。

刘易斯模型是以发达国家的历史经验为基础,用其分析发展中国家的情况难免存在局限性,如该模型并没有考虑城市中的失业现象,农业剩余劳动的非同质性,转移成本的存在,户籍制度以及农业的技术进步等。这些因素都会影响到对“刘易斯拐点”的判断(王旭、陶俊卿, 2007)。

中国的高速经济增长已经持续了近 30 年,大量劳动力从农村进入城镇工业部门。根据刘易斯模型,只要城镇工业部门持续扩张下去,最终会把农村剩余劳动力吸纳净尽。日本和其他新兴工业化国家(地区)走过的道路都证明了这一点。当不再有剩余劳动力时,市场的基本供求态势也发生变化:资本稀缺、劳动力丰富的资源禀赋会转变为资本丰富而劳动力短缺。这时,工资水平提高,产业结构升级,经济增长模式也必须随之调整。2003 年以来,我国东南沿海出现的“缺工现象”迅速蔓延,并带动劳动者的工资水平上升,引起了人们对我国城镇劳动力市场态势的重新判断。与这个现象相伴随的是,第二三产业就业人员连续 7 个年份(1996~2002 年)徘徊于 50%左右,2003~2005 年,3 个年份上升了 5 个百分点。国内外一部分学者敏感地判断:中国经济的转折点已经到来(蔡昉, 2006; 王德文, 2006; Ross Garnaut, Song Ligang, 2006)。这个转折点又被称为“刘易斯转折点”,是二元经济走向一元的标志(刘易斯, 1989)。

如果刘易斯转折点到来,意味着我国的增长模式和相应政策,都必须进行重大调整,否则,增长就会难以为继。对劳动力市场政策来说,转折点到来的意义在于,下一阶段的工作重点将是提高职工的知识技能,以应对产业升级的需要。1998 年以来的就业困难,使中央政府把促进就业作为政策序列中最优先的政策之一,鼓励劳动者自谋职业和发展各种形式的灵活就业,大量的劳动者进入非正规就业岗位,城镇劳动力市场非正规化加重。转折点到来,

无疑是提高就业质量的良机，包括提高工资水平，提高岗位的安全性，改善劳动条件等。这时如果再继续量的扩张，会使劳动力市场非正规化更加严重，“缺工现象”也会继续恶化。因此，我们必须准确把握时机，做好调整各种相关政策的准备（吴要武，2007）。

4. 企业（产业升级 社会责任）

5. 农民工自身的权益要求

伴随着近 30 年的社会转型，农民工的权利意识发展轨迹清晰可见：从冲破城乡阻隔进城务工到追求个人发展；从遭受歧视到要求同工同酬；从经济接纳到社会接纳。其自身权利意识也在随时间和城市务工经历增长而成长。这既是社会进步的体现，也对现有社会制度安排提出了挑战。

四、基本结论

劳动合同问题并非单纯的经济法律问题，而是社会劳动关系的调整，是我国社会结构变化的结果。劳动力和劳动政策的变化是导致劳动关系变化的条件，中国社会特殊的制度环境和文化理念，对此起到不可低估的作用。特殊制度安排产物——农民工，处于完全竞争的低端劳动力市场，在原本充分竞争的市场上享受到更多的束缚，这些束缚是什么，如何产生和运作，这是最有意思的探讨。

参考文献：

甘红圣、施勇. 劳动力市场排斥的社会学解析. 安徽农业大学学报（社会科学版）. 2007 年 11 月.

辛宝海、孟祥仲. 《劳动合同法（草案）》争论解读——马克思劳动力价值理论视角. 社会科学战线. 2007 第 1 期.

王全兴. 《劳动合同法》实施后的劳动关系走向. 深圳大学学报（人文社会科学版）. 2008 年 5 月.

吴稚晖. 《劳动合同法的经济分析》. 《行政与法》. 2003. 4.

朱凤森. 劳动合同的经济分析. 商场现代化. 2008 年 1 月.

姚先国、王光新. 中日雇佣制度的比较——隐性契约理论的视角. 江南大学学报（人文社会科学版）. 2007. 4 .

钱斐. 劳动合同研究综述. 中国劳动. 2004. 7.

郑英隆、王勇. 劳动合约：新型工业化进程中的农民工问题研究. 经济评论. 2008 年第 1 期.

程延园. 当代西方劳动关系研究学派及其观点评述. 教学与研究. 2003 年第 3 期.

郭正模. 劳动关系“合约论”及其实践.

银锋. 关于中国劳动者权利实现因素的分析——以企业劳动关系为视角. 经济与管理. 2007 年 6 月.

罗小芳. 劳动力契约演变的制度分析. 湖北经济学院学报. 2006. 11.

李珂. 劳动契约的规范化促进农民工融入城市——兼论《劳动合同法》对农民工融入城市的影响. 中国劳动关系学院学报. 2008. 6.

陈微波. 论劳动关系的调整机制——以劳动契约与心理契约的融合为视角. 山东社会科学. 2005 年第 1 期.

张如凯、赵曙明、肖剑科. 企业劳动契约的激励模型分析——一种发生在道德风险之前的逆向选择问题. 管理科学. 2005. 2.

赵薇. 西方劳资关系理论、实践及借鉴意义. 生产力研究. 2007.

翁公羽、倪炜. 新二元社会结构下企业劳动关系的变迁及协调. 理论界. 2008. 4.

- 刘文军. 略论劳动关系的衡量角度. 中国劳动关系学院学报. 2008 年 6 月.
- 郭金兴. 中国经济转型中的劳动关系及其协调机制研究. 桂海论丛. 2008 年 7 月第 24 卷第 4 期.
- 郑桥. 全球化与劳资关系. 新视野. 2001. 2.
- 黄彼立、吴功德. 从理论和实证的视角构建企业劳动关系评价指标体系.
- 周长城、吴淑凤. 中外合资企业中的劳资关系探讨. 经济评论. 2000 年第 4 期.
- 苏海南. 我国劳动关系现状分析及对策研究. 中国劳动科学. 1997. 3.
- 卢现祥. 转轨时期我国非公有制企业劳资关系形成的特征.
- 黄任民. 论劳动关系的劳动经济学研究视角. 中国劳动关系学院学报. 2007 年 10 月.
- 程贯平. 劳动力市场分割文献述评. 西华大学学报(哲学社会科学版). 2005 年 6 月.
- 严善平. 人力资本、制度与工资差别——对大城市二元劳动力市场的实证分析. 管理世界. 2007 年第 6 期.
- 谭玉丹. 劳动力市场分割理论及其中国现实问题综述. 华东经济管. 2008 年 7 月.
- 香伶、张炳申. 新制度经济学对劳动力市场理论的影响. 财贸经济. 2006 年第 1 期.
- 潘泽泉. 农民工融入城市的困境: 市场排斥与边缘化研究. 天府新论. 2008 年第 4 期.
- 王洪涛. 威廉姆森交易费用理论述评. 经济经纬. 2004 年第 4 期.
- 卢周来. 企业雇佣契约的性质研究. 经济社会体制比较. 2007 年第 4 期总第 132 期.
- 李湛. 企业劳动合同期限和劳动力短缺关系的理论和实证研究.
- 李敏. 契约管理: 雇主与雇员间契约的期限研究. 学术研究. 2002. 7.
- 蔡秀玲、邓春宁. 试论马克思与新制度经济学在雇佣契约理论上的分歧——兼评学术界对《劳动合同法》的两种看法. 福建师范大学学报(哲学社会科学版). 2008 年第 4 期.
- 张晓燕. 异质型人力资本与企业的长期合约——从“非流动性”角度探讨企业长期合约的激励与约束作用.
- 孙杰、黄金芳. 长期雇佣的经济解释——解读《劳动合同法》中的无固定期限劳动合同. 贵州财经学院学报. 2008 年第 4 期.
- 姜颖. 工会应当充分发挥在劳动合同制度中的作用. 工会理论.
- 赵琛徽. 劳动关系中的心理契约及其管理. 浙江工贸职业技术学院学报. 2006 年 3 月.
- 曹燕. 劳动合同制度的政策基础与功能冲突. 政法论丛. 2007 年 6 月.
- 刘东. 也论权利不对称情况下的劳动契约运行机制——兼与梁东黎教授商榷. 探索与争鸣. 2006. 8.
- 侯玲玲. 劳动合同的特殊性研究. 法学. 2006 年第 1 期.
- 王立宏. 劳动力内部组织理论的演进. 社会科学战线. 2007. 4.
- 卢蓓蓓. 内部劳动力市场与人力资本价值提升. 科技信息. 2007 第 6 期.
- 赵增耀. 内部劳动市场的经济理性及其在我国的适用性. 经济研究. 2002. 3.
- 景勤娟、张璐琴、郭立宏. 浅谈日本内部劳动力市场对我国就业体制改革的启示. 山西高等学校社会科学学报. 2008. 3.
- 刘世定. 嵌入性与关系合同. 社会学研究. 1999 年第 4 期.
- 董志强. 关系、法律与经济效率. 经济评论. 2001 年第 5 期.
- 刘辉、周慧文. 农民工劳动合同低签订率问题的实证研究. 中国劳动关系学院学报. 2007. 6.
- 李亮山. 我国政府在劳动关系调整中的角色分析. 社会科学论坛. 2008. 8.
- 颜鹏飞. 三十年改革的破与立——读张炳申教授《中国劳动力市场的深层矛盾及其理论思考》. 广东金融学院学报. 2008. 4.
- 科斯、哈特、斯蒂格利茨等著, (瑞)拉斯·沃英、汉斯·韦坎德编, 李风圣主译.

契约经济学. 经济科学出版社. 1999年3月第一版.

埃里克·弗鲁伯顿、(德)鲁道夫·芮切特著. 新制度经济学——一个交易费用分析范式. 上海三联出版社、上海人民出版社. 2006. 1.

帕特里克·博尔顿、(比)马赛厄斯·德瓦特里庞著、费方域等译. 合同理论. 格致出版社上海三联出版社、上海人民出版社. 2008.

吴要武. “刘易斯转折点”来临: 我国劳动力市场调整的机遇. 开放导报. 2007年6月.

王旭、陶俊卿. 由对“刘易斯拐点”的争论引发的思考. 经济师. 2007. 12.

晋利珍. 改革开放以来我国劳动力市场分割的制度变迁研究. 经济与管理研究. 2008年第8期.