劳动合约:新型工业化进程中的农民工问题研究

郑英隆 王 勇

摘要: 在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。

关键词: 农民工 劳动合约 用工单位 非对称现象 理论解释

一、问题的提出

党的十七大关于走中国特色新型工业化道路的新提法为我国工业化发展方向提出了新的任务与要求。中国的工业结构升级与新兴工业成长也因之而有了新的内涵。在新的产业优化发展时期,不论是新兴产业成长还是产业结构升级都需要有人力资源的不断注入,需要有人力资源素质的不断提高。农民工作为我国当今工业化进程中人力资源的重要组成部分,促使其积极参与的一个基本条件是农民工的劳动权益得到制度保护,建立相对稳定的农民工劳动合约关系。从工业人力资本投资的角度看,健全农民工劳动合约制度和稳定的农民工劳动合约关系有助于农民工的人力资本投资。另一方面又是对农民工充满歧视的色彩。比如拖欠农民工工资、克扣农民工工资、劳动合约不完备、劳动合约名存实亡、劳动合同的一年一签现象等,农民工的劳动权益得不到基本的保障。这样一种情况很难激励农民工长期参与工业化进程的积极性,农民工的人力资本素质也难以得到提升。这对中国完成长期而艰巨的工业化进程是很不利的。

二、文献回顾与综述

我国对农民工的高度关注是从农民工流动变化所带来的社会管理矛盾与冲突开始的。研究文献增长的拐点出现在 2002 年,[①]这可从检索各报刊、网站等传媒的数据库明显看出。除了量上的迅速加大外,文献的生成主体也发生了明显的变化,不只是新闻媒体,更有各主要研究机构和各学科研究工作者。新闻媒体报道也大大超出以往主要集中在农民工流入大的地域范围而具有全国普遍舆论的特点,学术的介入也不仅仅是最初的社会学、经济学研究话题,而且是社会科学等众多学科的全方位介入,社会舆论反应更加强烈。2002 年以后,特别是近两年来有关农民工问题的文献大幅度增长,与政府对农民工问题的高度重视有关。2005 年初,国务院领导就研究解决农民工问题做出重要批示,要求国务院研究室牵头,组织党中央、国务院有关部门和有关地方以及部分专家,对农民工问题进行全面、系统、深入的调查研究,并在研究成熟后为国务院制定一个关于解决农民工问题的指导性文件。[②]研究主要集中在农民工的劳动收入、工作生活条件、就业培训、劳动合同管理、社会保障、权益保障机制等方面,内容广及农民工的医疗保障、养老保险、市民化问题、产业工人地位与作用、文化、权益、子女教育等。

近几年来我国学界联系新型工业化道路对农民工问题的研究,综合起来主要是五个方面:(1) 农民工的地位与作用;(2) 农民工的劳动及其经济收入;(3) 农民工与企业的关系;(4) 农民工的社会管理问题;(5) 农民工的社会福利冲突与解决等。其中一个重点是农民工的法学关注与理论研究,而这又与经济学及其他人文社会科学相交叉。值得特别注意的是农民工劳动合约问题。在劳动经济学与法学的交

© 1994-2008 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

汇处,学者们从农民工的基础问题即农民工的劳动及其权益入手,展开理论与实证研究,并取得可喜的成果。

农民工劳动权益首先表现在其劳动工资收入上,但一段时间以来有关拖欠农民工工资、克扣农民工工资现象屡屡发生,[③]农民工工资纠纷已成为当今中国劳资关系中一个不和谐音。问题的解决需从剖析问题的成因着手。对这种纠纷成因的契约理论解释主要有如下几种观点。(1)第三方强制失效的观点。认为农民工工资被拖欠的主要原因是国家明文规定的、应该由国家作为第三方强制实施的正式契约无法有效实施;而第三方强制的失效使得契约的实施由"公共强制"到退回"私人秩序",进而可能导致私人暴力的无序使用,危及社会稳定。为此,需要重建国家作为强制实施第三方在保护农民工权益中的权威,需要"第三方权力的最优化"[④]。(2)政府保护不到位的观点。农民工权益受侵害的一个重要原因是政府对农民工权益的保护不到位。由于我国存在着对农民工的观念、管理上的"接纳贡献性"与"排斥参与性"的取向,在这种取向主导下,政府对农民工主要采取管治、限制、防范为主的政策,始终都是注重如何管理和控制他们,使之所谓"有序化"。正是这种限制和防范的消极态度,导致政府对农民工权益保护的不到位等一系列问题的发生。(3)强制性产权地位安排不平等的观点。这种观点从质疑我国现行治理"拖欠案"的政策思路开始。保护农民工的合法权利并非就是如何让雇主按期支付工资。事实上,即使雇主能够按期支付工资,农民工所得到的工资合约也是不平等的。再者,让雇主按期支付工资仅仅是保护农民工在工资合约中支付期限条款上的合法权利,而并没有保护其他众多条款上的合法权利。最后,仅让雇主按期支付工资并没有触及引发"拖欠案"的真正原因,即雇主与农民工之间存在的强制性产权地位不平等安排。为此,要在如上政策思路上创新,从真正原因上寻求改革办法。[⑤](4)歧视待遇的观点。认为农民工问题的实质是农民工所受到的歧视待遇问题。为此主张按照国际劳工标准改革我国现有的城乡二元结构体制,以消除对农民工的歧视,保护农民工的合法权益。[⑥](5)雇主合谋的观点。合谋表现在:每一雇主在其与农民工事实上签订的雇佣工资支付契约中含有谈判地位不对称、"裸体工资"和拖欠支付三大侵权条款。以建筑市场为例,现行产权制度实际上是向雇主提供了侵害农民工私人产权有利可图的"共同知识",导致分散于全国各地的雇主在侵害农民工私人产权问题上达成合谋条款。由于这些条款是严格遵循现行产权制度达成并与现行产权制度保持高度一致的,是得到国家强制保障及实施的,因而农民工工资纠纷案的发生恰恰是国家强制实施的成功,而不是强制实施的失败。要从根本上阻止拖欠行为,维护农民工的各种权益,最好的选择是产权制度改革。[⑦]

从上述观点可以看出,近几年来我国有关农民工问题的研究已进入到劳动法经济学的交叉综合研究与深层次剖析层面上,但也存在许多不足与问题,比如重视了个案的研判,而在整体性上研究不足;一些专项问题解剖有一定深度,却很大程度上属非系统性的;一些交叉问题的研究有大跨度气质,却又显得过于表层化,在一些关键问题上缺乏实质性的深入分析。综合而言,上述观点从劳动合约的主体性角度分析,归结起来实际上是政府和用工单位这两个主体,农民工这一主体被极大地忽视了,或者说只是作为合约中弱势一方被动地构成合约的一个组成部分。农民工在这里实质上是失去主体性的,而这恰恰是农民工劳动合约的一个非常要件。事实上,不论是农民工劳动工资收入纠纷,农民工权益保护制度,还是农民工劳动问题解决,其成因分析不能少了对作为劳动合约当事人之一的农民工的主体性研究。我们只有把农民工与用工单位,与政府第三方作用放在一起做系统性研究,才更有利于揭示当今中国工业化进程中农民工问题的实质和变化特点。

三、农民工劳动合约的非对称性

合约本质上是当事人双方或多方,在谈判、协商的基础上,依法订立的有关民事权利和义务关系的协议。制度层面上,合约则是以协议的方式处理相互间经济关系,确定当事人各方权利和义务的权益关系总和。

在我国,农民工是带着农民身份进入工商企业,接受企业用工制度安排,主要从事非农产业岗位工作的劳动者。根据我国有关企业和劳动法规,用人单位使用农民工劳动,需与农民工签订劳动合同。农民工一旦与用工单位达成劳动协议(书面、口头、事实),就构成一种劳动合约关系。在这种劳动合约关系中,农民工作为劳动力所有者和劳动提供者,有权在享受合同明确规定的劳动收益同时承担相应的义务;用工单位作为劳动需求者和劳动资源使用管理者,让劳动发生生产力作用,有权享受劳动资源与其他资源配置的好处,并承担相应的义务。农民工享有的权利概括起来有五项:一是自由流动、自由迁徙与居住的权利;二是平等就业的权利;三是劳动权益保障的权利,如有获得合理的劳动工资保障的权利、免受不良劳动环境侵害的劳动防护权利、发生工伤事故应得到赔偿的权利等;四是子女教育与自身接受培训的权利;五是享受社会保险和社会福利的权利。

理论上,农民工的这些劳动权利与义务都是可以实现的。市场经济条件下农民工与用工企业的劳动关系实质上是一种市场机制关系。农民工从劳务

© 1994-2008 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

市场上找到适合自己的劳动场所,劳有所获,假如认为自己的劳动支出与收益不相称,完全可以通过再协商、谈判的方式达到比较合理,甚或采取"用脚投票"的方式解决问题。用工企业根据自己发展的需要,从劳务市场上找到适合的人力资源,如果实际中劳方有违原定的合约规定,可以依法"解聘",或通过与劳方再谈判、协商,找到一个双赢的解决方案。在这种劳动供求关系中,政府作为第三方的作用同样不可或缺。政府除为企业和农民工的劳动合约关系的建立提供机会与条件外,对劳动合约的运行起监督执行和仲裁作用。有这样一种农民工、用工企业、政府的三方协同,其结果势必是三方共赢。但现实是,目前我国农民工在与用工企业构成的劳动合约关系中,常常作为弱势一方,处于被动地位。正是这种实力与地位的反差,凸显出农民工劳动合约的非对称性特征。非对称表现在多个层面上,主要有:

一是国家劳动法规与实际执行的非对称。我国《劳动法》第十六条第二款规定:"建立劳动关系应当订立劳动合同",第九条规定:"劳动合同应当以书面形式订立,并具备以下条款:(一)劳动合同期限;(二)工作内容……"。但事实上我国有关农民工的劳动合同签订率极低。据李群等对我国外来农民工较为集中的沿海地区所做的抽样调查结果,目前我国农民工与用工单位签订劳动合同的比例仍比较低,与用工单位签订有长期合同的被调查者(农民工)仅占被调查者总数的18.65%,签订有临时合同的被调查者也只占38.91%,比没有签订合同的42.44%要低3.53个百分点。[8]签约率低在建筑业尤其突出。我国建筑业农民工约有4 000万人,占建筑业一线人员的90%以上,占全国农民工总数的30%以上,是农民工使用最多的行业。据中华全国总工会于2004年11月10日公布的《关于建筑业农民工现状调查的简要情况》:农民工劳动合同签订率一般仅在10%至20%之间,虽然北京、天津、浙江等地建筑业农民工劳动合同签订率达到60%以上,但多数地区由于劳务企业数量少、用工不规范,约有70%以上的农民工是给包工头打工,属于非法用工。[9]

二是劳动契约中用工企业与农民工劳动权利的非对称。权利不对称指的是用工方权利充分而民工劳动权利缺失这样一种合约状态。其中又可细分为以下几种情况:(1)单方约定型"合约",如用工单位刻意隐瞒合法劳动报酬、劳动保护等劳动者应享有的权利,单方面约定劳动者应履行的义务,直接侵犯农民工的劳方权利;(2)附加条件型"合约",如要求农民工交纳各种名目的集资款、风险抵押金等,在一定程度上强制农民工签订不利于劳动者的契约;(3)违规型合约,如以种种理由用企业产品抵顶民工工资或克扣、拖欠农民工工资,有违《劳动法》第五十条"工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或无故拖欠劳动者的工资"的规定等;(4)胁迫型合约,如用工单位以扣压身份证、毕业证等手段强迫农民工签订劳动合同,违背劳动者的真实意愿;(5)"生死型"合约,如劳动合同约定中有"发生死伤事故企业概不负责"的条款等。[10]目前,吸纳农民工进入非农领域的主要是各类民营企业[11],尤其是建筑业。大量经营理念和管理水准有待提高的企业经营者一直并继续面对数以亿计教育水平较低的农村劳动力进行雇用决策,企业雇主与雇员群体的非合作博弈无法运用市场机制实现均衡。

三是农民工与用工单位的信息不对称性。信息(权力)不对称包括信息公共产品(特别在信息基础设施方面)的供给与共享不对称,主要是支持农民工信息知识素质提高的公共基础设施的提供不对称;业余娱乐信息消费品的市场供需不对称;劳资关系的信息不对称等。劳资关系的信息不对称主要表现为雇主占有劳动工种、劳动内容、劳动时间、劳动强度与劳动条件的信息优势,而农民工则由于并不清楚所要投聘的工种岗位的确切内容,处于掌握有关劳动内容与劳动条件的信息劣势。这种不对称使得农民工一开始寻找工作就面临着成功率低、找工成本高的问题;即使被雇佣,也常常在原给定的劳动支出与劳动收入范畴内,身受工作长度强度被变相加大、工资被拖欠或克扣之苦,劳动收支不平衡,使农民工在劳动实际收入上处于劣势。信息不对称背后隐藏的是雇主与农民工在劳动信息上的权责利的不对称,是生产资料所有权与劳动力产权上的不对称。而这种不对称迟早要通过处于劳动信息劣势的雇员在新觉醒和劳动机会改变的条件下的"罢聘"来平衡解决。

对称总是相对的、个别的,而不对称则是绝对的、普遍的。我们所要做的是在普遍的、多样的不对称性中识别出关键的、影响力大的不对称组对,做重点的分析与讨论。如上我们在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。下面对这三个非对称组对给予信息知识经济理论解释,目的在于使非对称的性质及其问题解决与当代信息经济发展趋势相适应。

四、农民工劳动合约不对称性的理论解释

有关农民工劳动合约的不对称性问题,已为一些专家学者所认识和研究。杨瑞龙等人用政府作为

© 1994-2008 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

第三方实施不力来解释民工被拖欠工资现象;[12]梁东黎从劳资双方在权利上的平等或对称是劳动契约的前提这一理解出发,提出权利不对称的劳动契约可称之为半超经济强制的劳动契约的概念,并由此展开理论探讨;[13]刘东在提出与梁东黎教授商榷的基础上,从名义产权与实际产权的差异和传统文化的角度,对劳动契约运行机制问题做出进一步的解释。[14]下面我们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几个方面进行理论解释。

(一)合约制度的物质技术基础

农民工劳动合约不对称的背后是整个社会合约系统的不对称性,是整个人类世界的不对称性。合约并非世界的全部,它只是人类社会的一部分。而且就合约的法制实施而言,一个社会、一个国家、一个特定社会群体的合约发展是受技术、生产力、各方主体力量对比、经济体制等诸多条件制约的。泰格、利维在批驳那种不顾物质条件而断言自由协议充分发展时曾指出:"契约法并不是由于它的原则显然合于正义,就突然降世和得以确立的。契约的运作领域要受到经济关系体制限制,而后者又决定于技术水平、对立阶级的力量以及生产力的一般发展状况。精妙的契约理论并不足以保证会有实行该理论诸所必需的种种力量配合。"就中国情况而言,农民工劳动合约作为中国经济社会合约系统中一个子系统,其发展除受如上条件制约外,还有一个市场竞争基础与社会契约历史条件的问题。受这些条件的限制,加上中国特定的自由市场竞争基础与社会契约人文历史条件的不足,我国农民工劳动合约的非对称程度要比市场经济发达国家的劳动合约非对称性程度高得多、复杂得多。要使我国劳动法规与实际执行的对称性程度达到市场经济发达国家的水平,还有很长一段距离,还有很多基础性工作要做。也就是说,农民工劳动合约的法治文明,如同其他合约系统的法治文明一样,不可能理想化,不可能与市场经济发达国家做简单类比,也不可能一蹴而就,而要有一个坚守国民共同选定的正确的依法治国方向,并随着经济社会契约基础和条件不断夯实而逐步发展完善的过程。

(二)合约双方的共同知识条件

劳动契约中的用工企业与农民工劳动权利的对称性水平建立在双方对合约有共识的基础上。合约双方的法律共同知识,对法律法规的认同程度,相互之间的尊重、默契,对增强用工企业与农民工权益追求的一致性,提高双方争取权益的对称性程度,有重要意义。这些共同知识、相互尊重、相互默契,或就互惠内容达成共识,法律法规是达不到的,靠法律法规是解决不了的,因为法律毕竟与自律有着一种难以逾越的边界,有着不同的价值意义与价值作用,而且法律也并非经济社会的全部内容。这就要求合约双方有基调一致的契约意识,共同恪守公平、平等、等价的原则。特别是,在劳动契约中处于强势地位的一方要自觉地、理性地构建起足以自我约束的机制,同时接受来自对方的、第三方的以至社会的监督与约束。

这里尤其值得强调指出的是,农民工的劳动合约状况与其文化素质密切相关。据共青团广州市委2007年七八月间对在广州工作、户口在农村(包括广东省内外)的"80后"外来务工青年(年龄介于16周岁与28周岁之间)这一目标群体的问卷调查,务工青年的劳动签约率与受教育程度成正比,即受教育程度越高,合同签约率也越高。在发出810份、实际回收773份的问卷中,受过中专或技校教育的外来务工青年签与没签劳动合同的各占50%,而只受过初中或初中以下教育的外来务工青年则有60%没签订劳动合同。从这份名为《广州市"80后"外来务工青年劳动权益意识和维权现状研究报告》可以看到,广州市"80后"外来务工青年的整体教育背景比第一代农民工优越很多,中专或技校毕业的占到了35%,比例最高。尽管这一新群体的受教育程度普遍高于上一代农民工,但是他们的法律意识以及对关乎自己切身利益的法规政策并不熟悉。现实中,当他们权益受到侵害时,首先想到的不是诉诸法律,借助相关法规来维护自己的权益,而是请亲朋好友老乡帮忙,或寻求政府解决。数据显示,选择"寻求政府部门、街道社区、司法机关帮助"的比例分别为47.4%、17.6%、17.2%。对受到侵害的处理方式选择,倾向于"请求好友帮助"的占到了38.9%。在获取维权知识的途径方面,受访者中有58%的依靠电视和报纸获取维权知识,约22.0%的通过政府普法宣传和社区组织宣传的途径达到。在维权障碍方面,"不了解维权的相关法律法规"是受访者反映最为集中的情况,占据25.8%;而"维权成本太高、耽误工作"和"缺乏相关部门支持"均有12.4%的反映率;尚有10.2%的人表示"自己采取了行动,但没有得到解决"。[15]而我国农民工的法律知识与劳动合约缺失又同其非正规就业、非市场行为紧密相联。现实中,同学、亲戚、朋友、老乡等社会关系是实现农民工流动的重要原因。一项调查研究认为,老乡、亲戚、朋友和家庭成员的介绍或帮助在农民工第一次外出求职获得成功中的作用占到72.20%,在第一次调换工作获得成功中的作用占到69.75%。[16]这样一种市场进入方式,不利于农民工法律知识提高,这也是目前我国农民工普遍缺乏劳动契约意识,劳动合约缺失严重的一个原因。他们大多只考虑工资而对劳动合同、劳动权利不怎么在意。有的农民工不愿意为签订劳动合同付费。

(三)有效合约的信息能力分析

© 1994-2008 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

合约的本质是关于一定权利义务关系的信息组合。一个有效的劳动合约同时是一个关于劳动权利义务关系的、有效的信息能力组合。第一,农民工与用工单位的信息不对称性的深层原因是合约主体的信息能力差距。一般来说,企业的集成机能(各种资源、技术、制度、文化等)决定其在信息能力方面明显比农民工主体占优。农民工的信息能力集中体现出其作为劳动者获取劳务市场信息、加工处理信息、运用信息于劳动实践过程中,并取得相应的信息经济社会效果的本领,也较有代表性地反映出农民工运用信息内容、信息方法和信息条件解决问题的水平。由于农民工信息素质差距和对他们不利的环境,如市场交易环境和社会公共环境等,以至于长期处于一种信息能力的弱势状态。当下农民工在劳动力价格、社会保障、公共产品享用、文化娱乐消费上表现出来的弱势很大程度上与其弱信息能力有关。[17]第二,农民工的弱信息能力表现在劳动力市场、文化生活、新技术接受等层面上。在劳动力市场上,农民工作为劳动力的所有者和提供者,需要捕捉到劳动力需求信息,并经过供给与需求的对接,才能形成现实的劳动力交易关系。这也就是农民工从捕捉劳动就业机会到正式找到工作的过程。在这个过程中他们获取劳动力市场需求信息的途径与渠道,表面上有民工劳务市场、街头招工告示、报纸电视电台等传媒的"用工指南"、乡镇干部的代理等,更多的是亲戚朋友同乡介绍。[18]他们在信息意识上,在新信息的发现和接收上,在信息的集成和加工处理上,在信息的传输和交流互动上,在信息资源的开发利用上,大都表现出弱势的特征。第三,农民工的信息能力弱势使他们在充满不确定性的和交易成本为正的劳动交换世界里,面对着总是信息不完全以至劳动合约不完全中隐藏的合约纠纷和违约的劳动环境,常常处于非常被动的地位。纠纷或违约一旦发生,受损的、受害最深的往往是农民工劳动者。第四,劳动合约信息不完全、合约信息不对称、合约运行不确定性问题是农民工与用工单位关系冲突的根源。企图理想化地以合约设计和制度规定来达到劳动合约运行良好效果是不现实的,合约设计是标,农民工信息能力增强与提高才是本。

五、结束语

尽管目前我国农民工的劳动法律法规意识仍很弱,农民工所面对的社会契约环境还很不理想,但毕竟有了很大的改进,社会法律意识在增强,劳务合约已经成为了农民工实现其比较劳动权益的一个利器或机制。而且,随着我国社会契约意识的提高和社会劳动的文明进步,农民工的劳务合约意识与行动会变得更加突出,对农民工权益的公平获取和正当维护越来越具有影响力。农民工问题对我国法制建设提出了一个新课题,可以有所借鉴,但有中国特色,还有待探索自己的路。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。

农民工作为一种与当今中国经济社会结构转型相适应的劳动者,其社会交换行为对其信息能力的强弱有决定性意义。交换意识强,交换能力强,其信息能力也就处于强势地位;反之,则相反。综合现代交换行为理论的最新成果,笔者认为,交换行为至少在如下几个方面对农民工信息能力的提高起着促进作用:首先,"交换剩余"的争取会增强人们对交换双方的信息敏锐性、信息感受接收与传输能力、信息计算能力、信息运用能力等;其次,交换双方的意见表达要求与交换双方的沟通行为要求,会大大提高农民工交换双方的信息意识,促进双方"各为其主"地进行信息收集、加工处理和传输工作;再次,交换行为会促进农民工的信息网络建设,提高农民工寻求信息网络联结度。还有就是各级政府要着重考虑如何为农民工提供公共信息服务产品,如普及有关劳动者权利争取的法律法规知识等。

注释:

①支持文献增长的一个现实基础是这一年农民工已接近1个亿的规模。据农业部社会保障有关部门的估计,2002年"离土又离乡"的农民工约为9 460万人,并且这个数字还在呈直线上升的趋势,最终将有8亿多的农民从农村社会中彻底地转移出来(刘怀廉:《中国农民工问题研究》,107页,北京,人民出版社,2005)。

②国务院研究室课题组:《中国农民工问题调研报告》,11页,北京,中国言实出版社,2006。

③有关这方面的案例很多。如2007年10月15日,河南省安阳县人民法院受理了农民工赵炜等7起案件107名农民工申请执行朱尤新、安阳县第二建筑工程公司拖欠农民工工资案。当执行法官得知被告朱尤新同时还有一起状告山西某焦煤公司拖欠他公司建筑工程合同工程款案已判决生效时,即远赴山西根督促焦煤公司拖欠朱尤新的工程款31.5万元执行到账,并以此款一次性偿还107名农民工的工资款,从而使此案得到顺利执结(见黄宪伟 等:《安阳为百名农民工兑付工资》,载《人民法院报》,2007-11-05)。如广东佛山市禅城区法院执结新驰陶瓷有限公司拖欠800多名工人工资355万多元大案,使工人们在企业老板失踪后的第7个工作日终于领到被拖欠半年多的工资(林劲标:《800余名工人7日领回工资355万余元》,载《人民法院报》,2007-11-21)。如2006年9月在福建晋江市人民法院的主持下,60多位农民工8万多元被拖欠的工资终于得到兑现,农民工与晋江市某公司的劳动协议得到和解(梅贤明 等:《民营经济巨龙舞,司法保障助腾飞——泉州法院依法保障民营企业发展纪事》,载《人民法院报》,2007-03-20)。

④杨瑞龙、卢周来:《正式契约的第三方实施与权力最优化——对农民工工资纠纷的契约论解释》,载《经济研究》,2004(5)。

⑤苏小方:《治理"拖欠案"问题的合约经济学解析》,载《社会科学辑刊》,2006(6)。

(下转第99页)

© 1994-2008 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

Management Science 3 (1) , p. 116.

⑨Laffont ,Jean - Jacques and Tirole ,Jean ,1993. A Theory of Incentives in Procurement and Regulation. Cambridge: MIT Press.

⑩Klein , Michael , 1998. “Rebidding for Concessions. ”The World Bank Group ·Finance , Private Sector , and Infrastructure Network ,161(Nov.) .

⑪ Franchise Bidding vs Public Regulation: A False Dichotomy? 2004. http://badanalysis.com/catallaxy.

⑫Baumol , William J. ; Panzar ,John C. and Willig , Robert D. , 1982. Contestable Markets and The Theory of Industry Structure. NewYork: Harcourt Brace Jovanovich Ltd.

⑬Utton ,M. A. ,1989. The Economics of Regulating Industry. Basil Blackwell.

⑭ Crew , Michael A. and Kleindorfer , Paul R. , 2002. “Regulatory Economics: Twenty Years of Progress?”Journal Regulatory Economics ,21(1) , p. 10.

⑮Baumol , W. J. and Willig , R. D. ,1986. “Contestability: Developments since the Book. ”Oxford Economic Papers ,38 ,p. 27.

⑯Brådland , John , 2004. “Contestable Market Theory as a Regulatory Framework: An Austrian Postmortem. ”The Quarterly Journal of Austrian Economics ,7(3) ,p. 3.

⑰Appelbaum , Elie and Lim ,Chin ,1990.“Monopoly and ex - post Contestable Markets. ”Australian Economic Papers ,29(54) , pp. 128 - 140.

⑱“撇奶油”战略是指当某产业存在交叉补贴且易受到来自外部竞争时,外部竞争者会把目标锁定在市场定价过高的一端,即使新进入者的成本高于在位企业,它们还是能够从中获利,就好像从市场的顶端撇去一层奶脂。

⑲ Shleifer , Andrei , 1985. “A Theory of Yardstick Competition. ”Rand Journal of Economics ,16(3) , pp. 319 - 327.

⑳影子企业对应的英文是 shadow firm。即指以其他企业成本的均值 $\bar{c}_i = \frac{1}{N-1}\sum_{j\neq i} c_j$ 和降低成本的支出的均值 $\bar{R}_i = \frac{1}{N-1}\sum_{j\neq i} R(c_j)$ 形成的虚拟企业。

㉑Laffont ,Jean - Jacques and Tirole ,Jean ,1993. A Theory of Incentives in Procurement and Regulation. Cambridge: MIT Press. p. 85.

㉒Gibbons , Robert and Murphy , Kevin J. , 1990. “Relative Performance Evaluation for Chief Executive Officers. ”Industrial and Labor Relations Review ,43(3) , pp. 30 - 51.

㉓Potters ,Jan ; Rockenbach ,Bettina ; Sadrieh ,Abdolkarim and van Damme , Eric ,2003. “Collusion under Yardstick Competition: an Experimental Study. ”International Journal of Industrial Organization ,22(7) , pp. 1 017 - 1 038.

㉔Panzar ,John C. and Willig , Robert D. ,1977. “Free Entry and the Sustainability of Natural Monopoly. ”Bell Journal of Economics ,8 (1) ,pp. 1 - 22.

㉕Foster , C. D. ,1992. Privatisation , Public Ownership and the Regulation of Natural Monopoly. Oxford: Basil Blackwell.

㉖Waterson , M. ,1988. Regulation of the Firm and Natural Monopoly. Oxford: Basil Blackwell.

㉗Jr. Primeaux , Walter J. , 1989. “Electricity Supply: An End to Natural Monopoly , ”in Cento Veljianovski ,ed. , Privatization and Competition: A Market Prospectus. Billings and Sons Limited , pp. 129 - 134.

㉘Viscusi , W. Kip ; Vernon , John M. and Jr. Harrington , Joseph E. , 1992. Economics of Regulation and Antitrust. Cambridge :MIT Press.

㉙王俊豪:《政府管制经济学导论》,179～180 页,北京,商务印书馆,2001。

㉚ Duane , Timothy P. , 2002. “Regulation ’s Rationale: Learning from the California Energy Crisis. ”Yale Journal on Regulation ,19(2) , p. 535.

㉛Braeutigam ,Ronald R. , 1989.“Optimal Policies for Natural Monopolies , ”in R. Schmalensee and R. D. Willig ,eds. , Handbook of Industrial Organization , Vol. Ⅱ. Amsterdam: North Holland. pp. 1 289 - 1 346.

(作者单位:山东经济学院规制与发展研究中心 济南 250014)

(责任编辑:陈永清)

(上接第 79 页)

⑥国际劳工标准是国际劳工组织保护劳动者权益的基本标准,其核心原理是:结社自由并有效承认集体谈判的权利、消除一切形式的强迫或强制劳动、消除就业和职业中的歧视、有效废除童工(胡瑾:《论国际劳工标准与农民工权益保护》,载《法学评论》,2007(3))。

⑦程保平:《产权制度、合谋条款及国家成功 ——农民工工资纠纷案(以建筑市场为例)的契约理论再解释》,载《经济评论》,2006(3)。

⑧李群、吴晓欢、米红:《中国沿海地区农民工社会保险的实证研究》,载《中国农村经济》,2005(3)。

⑨记者刘声报道:《我国建筑业农民工面临六大困难》,载《中国青年报》,2004 - 11 - 11。

⑩王玉仆 等:《农民工:这样的劳动合同签不得》,载《人民法院报》,2007 - 11 - 12。

⑪梁雄军 等:《农村劳动力二次流动的特点、问题与对策 ——对浙、闽、津三地外来务工者的调查》,载《中国社会科学》,2007(3)。

⑫杨瑞龙、卢周来:《正式契约的第三方实施与权力最优化 ——对农民工工资纠纷的契约论解释》,载《经济研究》,2004(5)。

⑬梁东黎:《权利不对称情况下的劳动契约运行机制》,载《探索与争鸣》,2006(4)。

⑭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》,载《探索与争鸣》,2006(8)。

⑮杨明、张顺美:《“80 后”外来工四成没务过农》,载《广州日报》,2007 - 11 - 25。

⑯孙立平:《关于农民工问题的几点基本看法》,见中国社会学网:http://www.sociology.cass.net.cn,2004 - 4 - 19。

⑰郑英隆:《中国农民工弱信息能力初探》,载《经济学家》,2005(5)。

⑱国外找工作的途径主要是看广告寄简历、找猎头公司、朋友引荐三种,而成功率以第三种方式为最高。这与有朋友引荐会增加用工单位信任有关(见卢菁:《我在美联储监管银行》,北京,清华大学出版社,2007)。

参考文献:

1. 国务院研究室课题组:《中国农民工问题调研报告》,北京,中国言实出版社,2006。

2. 刘怀廉:《中国农民工问题研究》,北京,人民出版社,2005。

3. 郑英隆:《比较利益的递进追求:农民工演进的劳动经济学解读》,载《经济学家》,2007(2)。

4. 泰格、利维:《法律与资本主义兴起》,上海,学林出版社,1996。

5. 沈立人:《中国农民工》,北京,民主与建设出版社,2005。

(作者单位:广东商学院法治与经济发展研究所 广州 510050)

(责任编辑:刘成奎)

© 1994-2008 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net