

# 农民工、社会网络和劳动合同形式 ——一个案例研究

王啸华\*

**摘要:** 当前中国出现了所谓的“民工荒”,这意味着劳动力供需状况即将迎来一个转折点,这一转变会带来多重后果。本文通过一个案例研究,提出如下可供实证检验的命题:随着农村剩余劳动力供给的减少,企业会改变其用工制度,原先的激励强度较低的劳动合同形式会让位于激励强度较高的劳动合同形式,这会诱使工人付出更多的努力,在一定程度上还可以缓解企业由于工资上升而带来的成本压力;此外,随着农村经济社会的发展,社会资本的作用不仅在减弱,而且自身内容和作用方式也会发生变化。

**关键词:** 社会网络 激励强度 劳动合同

## 一、引言

当前,中国的很多地方出现了所谓的“民工荒”,并出现了民工工资上涨的现象。有些经济学家据此认为中国剩余劳动力无限供给的阶段即将过去,开始迎来“刘易斯转折点”(蔡昉等,2008; Knight, et al., 2010)。这一变化可能带来多重后果,其中最引人瞩目的当然是工资水平的上升(Yang, et al., 2009),但是,劳动力供给的短缺是否也会影响劳动合同形式呢?如果企业采用一些可以诱使工人付出更多努力的劳动合同形式,无疑可以缓解劳动力供给不足和工资上涨所带来的困难。但是现有的研究并没有意识到这种可能性。

在劳动力市场上,合同形式还要受到社会资本的深刻影响,大量研究劳动力市场的社会学文献就说明了这一点(Montgomery, 1991)。对中国这样的发展中国家来说,劳动力市场的社会嵌入程度就更深了。按照传统的经济社会学理论,随着市场化程度的加深,社会资本对经济交易的影响程度是下降的,经济学家的研究也表明,社会资本在中国农村发展当中的作用确实是下降的(张爽等,2007; 陆铭等,2010)。但是,他们没有注意到,在影响程度发生变化的同时,社会资本的内容和其发挥作用的机制很可能也会发生变化。中国目前的劳动力供需状况正在经历着一场变革,考察这一过程当中劳动合同形式的变迁对于我们理解在经济发展过程中社会资本的作用变化有着重要意义。

对于以上的问题,经济学家们过去的研究多是采用计量经济学的方法来分析统计数据,这样可以得到劳动力供求状况对工资的影响系数或者社会资本对经济交易影响程度的变化。这些研究得出了一些重要的结论,但是也存在一些缺点,其中最重要的一点就是不能揭示出其中的具体作用机制。我们要研究劳动力供求状况和社会资本对劳动合同形式的影响,就是要揭示其中的经济学机制,这很显然不能采取计量经济学方法,而只有借助于案例研究。

我们的研究对准一个具体的事件:在2005年左右,河南省林州市外出建筑施工队的劳动组织方式发生了一次重大的变革,原先普遍盛行的雇佣—固定工资合同形式被劳务外包(labor outsourcing)的合同形式所取代,与此同时,民工的年收入也有了大幅度的提高。

之所以选择建筑业作为案例研究对象,其原因有三:其一,近年来,中国的城市化进程开始加速,对城市

\* 王啸华 武汉大学经济与管理学院 邮政编码:430072。

本文曾获得中国人民大学劳动人事学院主办的首届中国劳动科学博士论坛二等奖,作者在此表示感谢;此外,本文也在武汉大学经济发展研究中心的Development and Growth Workshop中报告过,作者感谢各位老师和同学的建议;还要感谢武汉大学文建东教授、复旦大学陆铭教授对本文的指点。但文责自负。

住房的需求不断上升，房地产市场得到了迅速发展，建筑业对劳动力的需求大幅增加；其二，在中国，建筑业是个特殊的行业，这一行业的很多从业人员是农民工，而农民工来自乡土社会，那是一个典型的传统社会，经济交易的社会嵌入程度很深；其三，中国的建筑行业普遍存在层层转包现象，政府认为这会削弱质量控制而一直对其进行限制，但即使如此，层层转包现象还是非常常见，这值得我们探究。<sup>①</sup>

通过对案例的分析，我们发现，在建筑业的劳动需求大幅上升而劳动力的供给不能迅速增加时，工人的工资上升了，同时劳动合同的形式也发生了改变，工人的报酬更倾向于采用绩效报酬（performance pay）的形式，激励强度增加了，工人付出的努力也相应增加了，这在一定程度上减缓了劳动力供给短缺和工人工资上涨给企业带来的成本上升压力。而且，就在劳动合同形式发生这些重大变化的前后，社会资本对劳动力的作用方式也发生了改变。

文章的结构安排如下：第二部分对相关的研究进行了综述；第三部分是案例的背景，我们详细描述了劳动合同形式的变化；在接下来的第四部分，我们分析了变化之前的雇佣—固定工资体制；在第五部分，我们解释了劳动合同形式发生变化的原因；第六部分则分析了变化之后的合同形式——劳务外包；最后是结语。

## 二、相关研究综述

中国农民工的劳动供求状况正在迎来一个转折点，在这一过程中，劳动合同形式将会发生什么样的变化？社会资本在这一过程中的作用有什么变化？这些问题显然都是非常重要的，但之前的文献几乎没有研究关注过，因此可以说本文是研究这些重要问题的一个开端。下面我们主要回顾与这些问题联系较为紧密的三个方面研究进展。

第一个方面的问题是劳动合同形式的变迁，这类文献较少，我们着重介绍两篇文献：Lemieux 等（2009）发现，在过去的几十年当中，绩效工资制度在美国得到了越来越多的采用，这导致了工资不平等程度的上升；Knight 和 Li（2005）发现，中国城市工人的工资水平和企业的利润水平有着密切的联系，并且这种关系还在逐渐加强，这说明利润分享（profit – sharing）和效率工资这样的劳动合同形式在企业得到了越来越多的应用。这样看来，采用激励强度较高的劳动合同似乎正在成为一种趋势。

第二个方面的问题是社会资本对劳动合同形式的影响，这类研究比较多，但其基本结论是一致的：如果考虑社会资本的影响，则劳动合同形式会不同于只考虑纯经济因素时的情况，这可以解释现实当中的很多事例。例如阿克洛夫（Akerlof, 1982）研究了一家公用事业公司的收款记账员的工作量和工资报酬，他发现，工人之间的工作量虽然相差较大，但都超过了最低标准，并且平均工作量超过最低标准约 17% 左右，但是企业支付给她们的工资是一样的，而且超过了市场出清工资。阿克洛夫认为，在员工之间存在一个关于工作的规范，它决定了每个人的公平努力程度，那些效率较高的员工将她们的一部分劳动作为礼物送给了企业，而企业并不提高最低工作标准，并且付给她们超出市场出清的工资作为回报。Rob 和 Zemsky（2002）认为，当工人之间的合作比较重要但是不可观察时，采用激励强度高的劳动合同形式并不是最好的，反而会影响企业的长期绩效，因为这会削弱工人之间的相互合作。

第三个方面的问题是：随着市场化的深入，经济交易的社会嵌入程度会发生怎样的变化？对于这一问题，国外研究没有一致的结论。在国内，通过研究社会资本在农村减贫中的作用，张爽等（2007）发现随着市场化进程的加快，社会资本能够消除贫困的机会减少了；陆铭等（2010）研究了社会资本对中国农村家庭灾后消费的影响，他们发现，社会资本在帮助农户分担风险和平滑消费上的作用随市场化的深入而减弱。这样看来，农村的社会资本在经济发展当中的作用是在下降的。然而在中国的城市，社会学家们的研究却得到了不一样的结论。李路路和边燕杰（2008）发现，社会关系依然在很多工作的获取方面发挥着很大的作用；另外，在某些职业当中，教育的回报依然不显著。这表明市场化进程并没有削弱社会资本在城市的作用。

## 三、案例背景

河南省林州市自古以来干旱少雨、土地贫瘠，农业的收益极低。2008 年，林州市农民的人均粮食产量也只有 383 千克，仅约等于全国人均粮食消费量（380 千克）。在这种因素的制约下，林州市的绝大部分男劳力选择了外出从事建筑务工。据统计，河南林州的 70% 强壮劳力外出从事建筑务工，而建筑务工的收入也占

<sup>①</sup>当然，我们的研究只关注劳动的最后组织方式，而没有覆盖转包的整个链条。对整个转包链条的描述可见杨瑞龙和卢周来（2004）的论文。

到了人均收入的 70%。

林州市的外出建筑务工肇始于 20 世纪 60 年代 红旗渠的修建培养出了五万名熟悉土建工程技术的工人 ,后来很多人就以此谋生。在这一过程中 ,外出务工的一部人逐步变成了包工头<sup>①</sup> ,他们在取得建筑工程的承包权后会招徕农民工组成施工队。一般说来 ,河南省林州市的包工头承揽到的建筑工程限于低层的民用建筑 ,其中大部分是居民住宅。之所以集中在这一领域 ,原因可能有两点:一是存在信贷约束的情况下 ,包工头自身的资金有限 ,不能负担更大的工程项目的投资;二是这类建筑的技术相对简单。

建筑施工涉及的技术性工种主要有钢筋工、砌砖工和粉刷工等 ,在我们所研究的施工队中 ,从事这些技术性工种的民工被称为匠人 ,他们大都是正处于壮年的男性;匠人一般都会有一个助手 ,这些助手的主要任务是将匠人需要的建筑材料运送到施工的具体地点以及帮忙搭建脚手架等 ,这些人被称为小工 ,多由刚刚出来打工而且没有技艺的年轻男性或者年轻未婚女性承担。

一个建筑工程( 基本上是一幢楼) 的施工现场被称为一个工地 ,而在每一个工地 ,包工头会雇佣一个监督人员 ,这个监督人员一般是有多年务工经验和一定声望的中年男性 ,他负责给每位农民工分派任务和监督工人劳动 ,并对他们的工作进行记录以便以后作为日后计算工资的依据 ,这种记录标明了工人每天从事的工作 ,但是没有对其努力程度进行评价。

2005 年之前施工队的运作方式非常类似于人民公社体制下的生产组织方式: 民工在监督人员的指挥下从事生产; 工资是固定的 ,它取决于民工的性别、年龄等一些特征 ,而跟民工的实际产出关系不大。一般说来 ,同一种匠人之间的工资相差不是很大 ,但是在匠人和小工之间存在着明显的差距。

在这种制度之下 ,包工头和工人之间的劳动合同是一种不完全契约。所谓不完全契约 ,是指这种契约是没有完全状态依赖的( insufficiently state contingent) ,也就是说并没有对在未来所有可能出现的情况下应该采取的措施在合同中完全规定下来 ,而是为双方留下了一定的相机抉择的权力。显然 ,这里的劳动合同没有详细规定工人应该从事的工作而只是让其听从监督人员的指令 ,所以我们称这种劳动合同形式为雇佣。民工的工资主要取决于其自身的一些特征 ,跟工人当期的实际产出联系不是特别紧密 ,这种固定工资制度很明显是一种强度较弱的激励机制。在人民公社制度取消二十多年后 ,这种生产组织方式却被由农民工组成的建筑施工队一直沿用下来 ,这委实令人费解。

2005 年左右 ,施工队的劳动组织方式发生了重大变化。施工队的一些工作岗位依然采用固定工资制度 ,如工地监督人员、技术员、塔吊驾驶员等。但是建筑施工的主要工作如绑钢筋、砌砖、粉刷、安装水电等 ,都采用了一种劳务外包的方式。在这种方式下 ,包工头会把一个工程项目( 通常是一座低层的居民住宅) 的绑钢筋、砌砖、粉刷、安装水电等工作分别承包给几个由民工组成的团队。这种团队一般由关系比较紧密的几位工匠以及他们的助手组成。民工团队有自主权安排自己的工作 ,他们只需在合同规定的完工期之前做完所有的工作并达到规定的质量标准即可 ,而无需遵照监督人员的指令。很显然 ,这种契约是一种完全契约 ,因为合同对未来可能发生的不同状况都规定了相应的措施。

这些团队的报酬采用计件工资( piece rate) 的方式 ,比如砌砖团队的报酬是根据他们砌砖的块数来确定的、粉刷团队的报酬是根据他们粉刷的墙壁的面积来确定的 ,而砌砖和粉刷墙壁的单位工资水平基本上是按照市场价格确定的。在这之前 ,对于包工头给出的固定工资 ,工人基本上没有讨价还价的余地 ,而现在工人可以就单位工资水平和包工头进行协商 ,根据工作条件的不同在市场工资水平上下浮动。我们可以看到 ,这两种劳动合同形式刚好跟 Holmström 和 Milgrom( 1994) 提到的两套激励系统是对应的。

#### 四、对雇佣 – 固定工资合同形式的分析

我们下面首先来看一下采用雇佣 – 固定工资体制的实际效果。工地的监督主要依靠一个监督人员不定时地来回巡视 ,由于施工地点较多 ,每个工人只有间隔一段很长的时间才能见到他 ,因而在这个时间间隔之内 ,偷懒是很难被发觉的 ,也就是说在这一段时间内偷懒的成本很小。实际上我们也发现 ,建筑工地上的人大部分时间都在磨洋工 ,只有看到监督人员走过来之后 ,才会努力工作一阵子。

<sup>①</sup>现在即使在这些包工头内部也出现了多次转包现象 ,有一些资本比较雄厚的包工头 ,现在基本上转向招标、承揽工程 ,而不再自己亲自组织施工了 ,他们把工程转手再承包给次一级的包工头。这一次转包有两种方式: 清包和大包。在前一种承包方式下承包人只负责提供劳务 ,而在后一种承包方式下承包者除提供劳务以外 ,还要垫付工程材料款和负责租赁建筑机械等。

这种强度较弱的激励机制和有限的监督能力只能保证每个民工付出很少的努力。所以,要保证按期完成施工,包工头必须雇佣更多的民工,这就不可避免地使得建筑工地存在着很明显的劳动力使用不足和冗余的现象。这样看起来,雇佣-固定工资体制似乎是一种效率极低的方法。其实,即使按照经济学理论的分析,在建筑业的一些工种中采用固定工资这样激励强度较弱的劳动合同形式也不是最优的。下面我们就此具体分析。

我们假设民工的劳动投入和产出之间的关系为:  $Q = e + \varepsilon$ 。其中  $Q$  是产出,  $e$  是民工的劳动投入,  $\varepsilon$  是一个随机冲击,服从正态分布  $N(0, \sigma^2)$ 。

一般说来,每个建筑项目都有详细的施工图,并且会在施工之前编制预算,这意味着工地监督人员对建筑物的各项几何参数是很清楚的,因而衡量工作的产出是很容易的。比如说,工人完成了一面墙壁的粉刷工作,那么根据编制的预算和施工图所标示的建筑物的几何参数,工地监督人员可以很容易地计算出这面墙的面积。而衡量劳动投入在建筑工地是比较困难的。我们知道,民工工作时会分散到建筑物的各个地点,如果想要很好地监督他们的工作,则需要有很多监督人员。因此,我们假设工地监督人员可以观察到  $Q$ ,但是他不能观察到  $e$  和  $\varepsilon$ ,也就是说,他不知道产出是由劳动投入导致的,还是仅仅是随机冲击的结果。

我们假设包工头采用一种线性激励机制<sup>①</sup>:  $\omega = \alpha + \beta(e + \varepsilon)$ ,其中  $\omega$  是工资,  $\alpha$  表示工资当中的固定部分,  $0 < \beta < 1$ ,它表示民工的边际产出中由他自己获得的部分,我们将它定义为激励强度<sup>②</sup>(incentive intensity)。若  $\beta = 0$ ,  $\alpha > 0$ ,则表示包工头采取固定工资制度,此时激励强度最低;若  $\alpha = 0$ ,  $\beta > 0$ ,表示包工头采用计件工资制度,此时激励强度较高。

我们假设工人努力的成本函数为  $c(e)$ ,这是一个货币性的成本,比如民工为了这份工作而放弃其他经济活动的机会成本。民工的净收入可表示为:  $w = \omega - c(e)$ 。我们假设民工是风险规避的,其期望效用函数是常绝对风险厌恶型的(CARA),即:

$$u(w) = -\exp(-rw)$$

显然,其绝对风险规避系数为  $r$ ,其收入的确定性等价为:

$$\alpha + \beta e - c(e) - 1/2r\beta^2\sigma^2$$

上式的最后一项是风险贴水(risk premium)。民工要实现其收入的确定性等价最大化,将上式对  $e$  求导,得到下面的一阶条件:

$$\beta = c'(e)$$

这便是所谓的激励相容约束(incentive compatible constraint, IC)。根据隐函数定理,民工选择的努力程度可以表示成激励强度的一个函数,我们分别在式子  $\beta = c'(e)$  的左右两边对  $\beta$  求导,得到:

$$c''(e) de/d\beta = 1 \quad \text{也即} \quad de/d\beta = 1/c''(e)$$

这说明民工的努力对激励强度的敏感程度为  $1/c''(e)$ 。我们进一步假设民工的保留收入为  $w_0$ ,则我们可以得到民工的参与约束(IR):

$$\alpha + \beta e - c(e) - 1/2r\beta^2\sigma^2 \geq w_0$$

我们假设包工头是风险中性的,则其收入的确定性等价为:

$$e - (\alpha + \beta e) = (1 - \beta)e - \alpha$$

包工头面临的问题是在 IC 和 IR 的约束下选择  $\beta$  来实现总收入的最大化:

$$\begin{aligned} & \max_{\beta} (1 - \beta)e - \alpha \\ \text{s.t. } & \alpha + \beta e - c(e) - 1/2r\beta^2\sigma^2 \geq w_0 \quad (\text{IR}) \\ & \beta = c'(e) \quad (\text{IC}) \end{aligned}$$

若存在内点解,IR 约束是紧的,则我们可以得到:

$$\beta = c'(e) = 1/(1 + r\sigma^2 c''(e))$$

我们可以看到,激励强度取决于三个因素:

(1) 民工的绝对风险规避系数  $r$ 。 $r$  越大,则民工越是厌恶风险,  $\beta$  的值就越小,激励机制的强度越低。民工本质上还是农民,而按照经济学的传统观点来看,农民总是风险规避的,也就是说其  $r$  较大,相应地  $\beta$  值就比较低,激励机制的强度应该较低。

<sup>①</sup>这里参考了 Milgrom 和 Roberts(1992) 的做法。

<sup>②</sup>这个定义来自 Rob 和 Zemsky(2002) 的论文,但具体形式有所不同。

(2) 随机冲击的方差  $\sigma^2$ 。如果  $\sigma^2$  较大,说明民工的劳动产出容易受到外部冲击的影响,所以不能很好地反映工人的劳动投入,这意味着  $\beta$  值应该较小,激励强度较低;若  $\sigma^2$  较小,说明工人的劳动产出可以很好地反映其劳动投入,此时激励强度应该较高。我们知道,建筑业中的砌砖、粉刷以及其他类似工作,工人的产出基本上是跟其努力成正比的,也就是说基本不受随机因素的影响,即  $\sigma^2$  趋近于 0。因此,即使民工的绝对风险规避系数比较高,激励强度也应该比较高,甚至可以采用计件工资的形式。

(3)  $c''(e)$ ,这是努力对激励强度的敏感程度的倒数。如果工人对自己工作有较多的相机决定权,那么工人就有可能采取很多方法来提高工作绩效,这说明工人的努力对激励的敏感程度较高,此时  $c''(e)$  较小,  $\beta$  应该相应地较高;相反,对那些工人没有太多相机决定权的岗位,比如流水线上的操作员,其努力程度对激励的敏感程度很低,此时  $c''(e)$  较大,  $\beta$  应该相应地较小。在建筑业当中,特别是像砌砖和粉刷这样的工种,工人可以很自由地安排自己的工作,其相机决定的权力很大,努力对激励的敏感程度较高,这意味着激励强度应该相应地较高。

通过上面的分析,我们了解到,无论从实际效果还是从理论分析上来看,建筑行业的很多工作适合采用计件工资这样强度较高的激励机制,而不适合采用固定工资那样强度较低的激励机制;2005 年之后河南省林州市的施工队普遍采用了计件工资制度也正说明了这一点。但是,在 2005 年之前,河南省林州市的建筑施工队却一直采取雇佣-固定工资制度而舍弃了更好的计件工资制度。这是为什么呢?

上述问题都不能用传统的经济学理论加以解释。这是因为传统经济学存在一些局限,特别是其原子化个体(*atomized individual*)的假设——即经济行动者是在孤立的条件下做出决定的,独立于社会条件——同现实社会是不一致的。在现实社会中,每个人都处于各种社会关系的网络之中,我们的很多决策不可避免地要受到它的影响。格兰诺维特(2007)就指出:经济行为是嵌入在具体的、不断变化的社会关系之中的。

身处社会网络之中的人的偏好是亲社会性的,也就是说,他的效用不仅取决于自己的收入,还与其社会网络成员的效用有关。在中国农村,一个人的社会网络主要包括宗族和亲戚,包工头也不例外。因此,我们可以将包工头的效用函数表示为:  $v = u_0(y_0 - y^*) + \sum_{i=1}^n \phi_i u_i(y_i - y^*)$ , 其中  $y_0$  和  $u_0(y_0 - y^*)$  分别为包工头的收入和效用,  $y_i$  和  $u_i(y_i - y^*)$  分别为包工头的第  $i$  个社会网络成员的收入和效用,  $y^*$  为维持生存水平的最低收入;  $\phi_i$  是第  $i$  个社会网络成员的效用对于包工头效用的权重。

按照上述分析,我们设想,如果包工头不考虑其他人的效用,那么他的施工队中工人的来源应该是多元化的,也就是说,包工头的社会网络成员和其他人被雇佣的概率应该是一样的,这样包工头的社会网络成员被雇佣的机会微乎其微。而按照发展经济学的观点,农村剩余劳动力在涌入城市的过程中存在着大量的失业,那些没有在包工头的施工队中得到一份工作的社会网络成员很可能处于失业状态,或者说依然从事农业生产,则他们只能得到  $y^*$  的收入<sup>①</sup>,因而其效用水平极低。这显然不符合包工头的效用最大化要求,因为按照我们上面的分析,包工头的社会网络成员的效用对其效用有直接的影响。包工头更好的做法是雇佣自己的社会网络成员,使得他们获得一份非农就业,这样无疑增加了他们的收入,包工头的效用也因而得到了提高。

但是,这里依然存在一个问题。相对于稀缺的非农就业机会来说,包工头的社会网络中的农业剩余劳动力数量依然过多。如果包工头采用计件工资这种激励强度较高的合同形式,则意味着被雇佣的每个民工会付出比固定工资制度下多得多的努力,那么建筑工地需要的劳动力数量将会大幅减少;在建筑工程的数量较少的情况下,包工头的社会网络成员不能实现完全的非农就业。这样,那些被雇佣的人的收入将达到一个较高的水平,而那些没有得到工作的人仅能获得维持生存水平的收入。一部分人的收入较高,而另一部分的收入极低,在  $u(\cdot)$  是凹函数且满足 Inada 条件<sup>②</sup>这种一般的假设下,这种做法显然不能使包工头的效用实现最大化。更好的做法就是选择一种强度较低的激励机制,使每个工人只付出较少的努力,这样在施工项目的工作量一定的情况下,施工队可以充分吸收农村的剩余劳动力。结果是包工头的每个社会网络成员都获得了一份工作、得到了一份收入,包工头的效用也因而实现了最大化。但是这也不可避免地使得施工队存在着明显的劳动力使用不足和冗余现象,而这恰好同我们观察到的情形是一致的。

对于农村剩余劳动力来说,非农就业机会是一种稀缺的资源。包工头雇佣自己的宗族成员和亲戚,实际

① 因为河南省林州市农民的人均粮食产量约等于全国的人均粮食消费量。

② 即  $\lim_{x \rightarrow 0} u_i'(x) = \infty$  和  $\lim_{x \rightarrow \infty} u_i'(x) = 0$ 。

上相当于把非农就业机会作为一份“礼物”(Akerlof, 1982)送给了他们;而对于那些不属于其社会网络成员的人,包工头显然没有动力这么做。事实也正是这样的:在河南省林州市的建筑施工队里头,存在着很明显的歧视现象。施工队的农民工基本上都和包工头“有关系”,几乎没有所谓的“陌生人”。即使是同属于一个村子,河南省林州市的民工所处的劳动力市场也是分割的。在河南省林州市某村,有一个姓秦的包工头和一个姓王的包工头,这两个包工头的施工队在报酬水平和结账速度上存在着明显的差距。按照新古典经济学的预测,工人应该从报酬较差的施工队转向报酬较好的那个施工队,直至两个施工队的报酬完全相同为止。但是,在现实情况中,我们很少看到这种形式的流动,工人更多地是固定在一个施工队工作,而施工队之间的报酬差别也一直长期存在。直至2005年施工组织方式发生了变化,工人的流动才逐渐变得频繁。

## 五、变化发生的原因

近年来,我国的城市化进程不断加快,对城市住房的需求大幅增加,房地产投资因而逐年攀升。尤其是在2004年之后,房地产投资的上升幅度更大。2004—2011年间,房地产开发的投资额的年平均增长率一直在50%以上。在建筑技术保持不变的情况下<sup>①</sup>,对住房投资的增加意味着建筑业对劳动力的需求大幅上升。这种对劳动力需求的增加可以通过两种途径来满足:

(1)如果农村仍然存在无限供给的剩余劳动力,那么包工头完全可以维持原有的合同形式不变而只是增加雇佣的人数,这样支付给民工的工资也不会有很大的上升。但是现实情况并非如此。实际上河南省林州市的外出建筑务工人员的年收入由过去的一万元左右上升到了三万元左右。

对于农村是否还存在无限供给的剩余劳动力(或者说中国的劳动力供给状态是否到了“刘易斯拐点”),学者们还没有达成一致的意见<sup>②</sup>。但是他们都同意如果未来非农就业要吸收更多的农村剩余劳动力,则需要付出更高的成本。我们的案例也正说明了这一点。显然,这一方法行不通。

(2)改变劳动合同形式,诱使现有民工付出更多的努力。我们前面提到,在采用雇佣—固定工资制度的施工队当中,存在着明显的劳动力使用不足和冗余现象。如果包工头能改变劳动合同形式,为农民工提供一种强度较高的激励机制,那么完全有可能在维持现有劳动力数目不变的情况下完成更多的工程项目,而包工头们正是这么做的。

在2005年左右,房地产投资的大幅度上升导致对劳动力需求的不断上涨,此时,非农就业机会对河南省林州市的民工来说已不再是一种稀缺的资源了,它也就失去了作为“礼物”的价值,这也意味着包工头不必再维持以前的施工方式和合同形式了,原先存在于包工头和民工之间的社会嵌入开始消失,他们之间的关系逐渐开始由市场力量所主导,具体标志之一就是他们开始就计件工资的单价进行讨价还价了。在这种情况下,劳动力市场存在的分割现象开始发生改变,民工的流动更为频繁,他们的工资也逐步趋于均等。

## 六、对劳务外包的解释

我们前面讲过,2005年之后河南省林州市的建筑施工队采用了一种劳务外包的合同形式,劳务承包人是一个民工团队。这种民工团队由关系紧密的几个匠人组成,他们一般会雇佣几名助手。匠人之间的地位基本上是平等的。在得到包工头支付的报酬后,他们除支付助手的工资外,对余额一般会进行平均分配。我们可以看到,这种民工团队实际上是匠人之间的一种劳动合作企业。

为什么包工头采用这种劳务外包的合同形式而不是和每个工人分别签订计件工资合约呢?根据Williamson(1985)的理论,经济行为人会选择最合适的合同形式来最小化交易成本。显然,我们需要比较上述两种劳动合同的交易成本来找到原因。

要在合同规定的期限内完成某项建筑工作,如砌砖、粉刷等,需要同时有多个人工作,这样包工头就需要寻找足够多的工人并同他们依次进行一对一的谈判,这需要支付相当高的搜寻成本和谈判成本;而在劳务外包的合同形式之下,包工头只需要找到一个民工团队并和他们的代表进行一次谈判就可以了。与前者相比,

<sup>①</sup>当然,这一假设明显过强了。我们都知道,现在土地的价格一路攀升,楼房的高度相比过去明显增加了。较高的建筑倾向于采用资本密集的技术。这在一定程度上会减缓对劳动力需求增加的趋势。但是,这一技术变化不会改变建筑业总体上劳动力需求上升的趋势。

<sup>②</sup>关于这一点,蔡昉认为现在中国农村可以转移的剩余劳动力的数量很少了,中国即将迎来“刘易斯拐点”;孟昕认为农村依然存在大量剩余劳动力,只不过其转移的成本较高。具体的争论可见蔡昉等(2008)和Knight等(2010)。

后者显然节约了很多搜寻成本和谈判成本。从包工头的角度看,劳务外包这种合同形式显然更为合适。

但是对于民工团队这样的劳动合作型企业来说,他们显然面临着一个严峻的团队道德风险问题(Holmström, 1982)。因为匠人之间的报酬是平均分配的,也就是说他们的报酬并不完全取决于其努力。假设有一个人数为  $n$  的民工团队,其中一个人偷懒,那么这个人承担的损失只相当于自己偷懒带来的产出的下降的  $1/n$ ,所以他有很强的动力去偷懒。

但是,我们要注意到,上述推理依赖于工人的行为假设:如果工人是完全自私的,这意味着民工团队将普遍存在上述的卸责现象,那么最终这样一个劳动合作型的企业将无法维持,包工头只好分别和每个民工签订计件工资合约而不会采取这种劳务外包的合同形式。但是这种情况在现实当中并没有出现。原因何在?

我们前面说过,构成民工团队的成员一般关系比较紧密,实际上他们大多是近亲或是五服之内的同宗<sup>①</sup>。这种关系正是社会学中所说的强连带<sup>②</sup>(strong tie)。而先前包工头的社会网络包括一般的宗族成员和亲戚,很明显他们之间的连带就相对弱一些。在连带强度较高的社会网络当中,人其实是利他主义的,也就是说,其他人的效用对于每一个成员来说也是非常重要的。当所有成员都是利他的,他们基本上也就没有卸责的动机了,整个团队的合作也因而得以维持。这种劳务外包的合同形式利用社会资本降低了交易成本,所以在现实当中得到了广泛采用。而对于那些成员之间的关系不是十分紧密的民工团队,成员之间不存在利他主义倾向,所以会出现很严重的卸责现象,其合作也因而无法维持;而实际上,我们也很少看到这种民工团队的存在。

这种民工团队还创造了另外一种防止道德风险的激励——同行压力(peer pressure)。同行压力是由团队成员和自我施加的一种社会和心理成本。同行压力不仅和个人的努力有关,而且还和其他成员的监督行为有关。

我们知道,构成民工团队的成员数目一般比较少、关系密切,并且他们总是从事同一种工作,因而他们工作的时候就会大多位于建筑物的同一位置。按照 Kandel 和 Lazear(1992)的观点,成员越少,努力越接近最优水平;关系密切意味着同行压力可以发挥较大作用;而从事同一种工作、位于建筑物的同一位置,意味着团队的成员可以很好地相互监督,而监督强度的增加可以通过同行压力来提高努力程度。因此,这种同行压力进一步防止了团队道德风险问题的产生。

民工团队的报酬采用计件工资的方式,这是一种强度较高的激励机制。在这种激励方式下,民工的报酬取决于他们完成的工作量,这使得他们的劳动积极性空前高涨,以前需要很多工人和很长时间才能完成的施工项目现在只需要很少的工人和较短的时间就可以完成了。这样节约了大量的劳动力,也在一定程度上满足了不断增加的房地产投资对劳动力的需求。当然,每个民工付出了前所未有的努力,作为回报,他们的收入差不多是以前的三倍。

## 七、结语

中国当前出现的“民工荒”,不仅会导致工人工资水平的上升,很可能还会导致劳动用工制度的改变。考虑到我国以前普遍存在劳动力使用无效的情况,劳动力供给的短缺就更可能导致劳动力市场上出现更多的更有效的劳动合同形式。在我们的案例当中,河南省林州市的外出建筑务工队为了应付劳动力需求的上升,他们改变了原先的雇佣—固定工资制度,继而采用劳务外包的劳动合同形式。虽然工人的工资水平大幅提升了,但是工人付出的努力水平也有显著的上升,这一定程度上缓解了企业由于工资上升而带来的成本压力。

当然,本文只是一个案例研究,得出的结论不一定具有普遍意义,但我们可以据此提出以下可供实证检验的命题:在农民工的供给逐渐变得稀缺的情况下,过去普遍盛行的固定工资制度等劳动合同形式,由于激励强度较低,不能诱使工人付出较高水平的努力,因而很有可能被激励强度较高的合同形式如绩效工资制度所取代,这会导致工人的收入当中固定工资所占的份额逐步降低,而与绩效相关的报酬所占的比重会逐步增加。这将导致工资水平的上升,但工人努力水平的增加也会在一定程度上减缓工资水平上升给企业带来的

<sup>①</sup>五服以内的同宗对于豫北农民非常重要,这一点在郭鹏群和贺雪峰(2008)中可以看到。

<sup>②</sup>一个人与其社会网络成员之间存在着连带,连带的强度与双方认识时间的长短、互动的频率、亲密性(相互倾诉的内容)以及互惠性服务的内容有关,若双方的关系在这四个维度上的得分越高,那么他们的连带就越强。我们可以看到,构成民工团队的成员之间的关系是一种强连带。具体的定义可见 Granovetter(1973)。

成本压力。

传统的观点认为 随着市场化程度的加深 ,社会资本对经济交易的影响程度是在下降的。这一点也为张爽等( 2007 )、陆铭等( 2010 )的实证研究所证明 ,但是实证研究没有提及社会资本影响经济交易的具体机制。我们的案例研究表明 随着经济的发展 ,社会资本发挥作用的机制也在发生改变。在本案例中 ,社会网络原先是分享稀缺的非农就业机会的一种手段 ,而在劳动力供需条件发生改变以后 ,社会资本被用来防止团队内部的道德风险; 此外 ,发挥作用的社会网络的连带强度也由原先的较弱转为较强。由此 ,我们提出另外一个可供实证检验的命题: 随着农村经济的发展 ,社会资本的影响程度不仅在下降 ,而且其自身内容和作用方式也在发生改变。

### 参考文献:

1. 蔡昉、孟昕、白南生 2008 《中国经济发展过程中的劳动力问题》,《比较》第 35 辑。
2. 郭鹏群、贺雪峰 2008 《豫北村治模式初探: 以河南安阳洹村调查为基础》,山东人民出版社。
3. 陆铭、张爽、佐藤宏 2010 《市场化进程中社会资本还能充当保险机制吗? ——中国农村家庭灾后消费的经验研究》,《世界经济文汇》第 1 期。
4. 马克·格兰诺维特 2007 《镶嵌: 社会网与经济行动》,中译本 ,社会科学文献出版社。
5. 杨瑞龙、卢周来 2004 《正式契约的第三方实施与权利最优化——对农民工工资契约纠纷的契约论解释》,《经济研究》第 5 期。
6. 张爽、陆铭、章元 2007 《社会资本的作用随市场化进程减弱还是加强? ——来自中国农村贫困的实证研究》,《经济学( 季刊)》,第 6 卷第 2 期。
7. 李路路、边燕杰 2008 《制度转型与社会分层: 基于 2003 年全国综合社会调查》,中国人民大学出版社。
8. Akerlof , George A. 1982. "Labor Contracts as Partial Gift Exchange." *Quarterly Journal of Economics* , 97( 4 ) : 543 – 569.
9. Holmström , Bengt. 1982. "Moral Hazard in Teams." *Bell Journal of Economics* , 13( 2 ) : 324 – 340.
10. Holmström , Bengt , and Paul Milgrom. 1994. "The Firm as an Incentive System." *American Economic Review* , 84( 4 ) : 972 – 991.
11. Granovetter , Mark. 1973. "The Strength of Weak Ties." *American Journal of Sociology* , 78( 6 ) : 1360 – 1380.
12. Kandel , Eugene , and Edward P. Lazear. 1992. "Peer Pressure and Partnerships." *Journal of Political Economy* , 100( 4 ) : 801 – 817.
13. Knight , John , Quheng Deng , and Shi Li. 2010. "The Puzzle of Migrant Labor Shortage and Rural Labor Surplus in China." Oxford University Department of Economics , Discussion Paper Series , No. 494.
14. Knight , John , and Shi Li. 2005. "Wages , Profitability and Labor Market Segmentation in China." *China Economic Review* , 16( 3 ) : 2005 – 2028.
15. Lemieux , Thomas , W. Bentley MacLeod , and Daniel Parent. 2009. "Performance Pay and Wage Inequality." *Quarterly Journal of Economics* , 124( 1 ) : 1 – 49.
16. Milgrom , Paul , and John Roberts. 1992. *Economics , Organization and Management*. Englewood Cliffs , N. J. : Prentice – Hall.
17. Montgomery , James D. 1991. "Social Networks and Labor – Market Outcomes: Toward an Economic Analysis." *American Economic Review* , 81( 5 ) : 1408 – 1418.
18. Rob ,Rafael , and Peter Zemsky. 2002. "Social Capital , Corporate Culture , and Incentive Intensity." *RAND Journal of Economics* , 33( 2 ) : 243 – 257.
19. Williamson , O. E. 1985. *The Economic Institutions of Capitalism: Firms , Markets , Relational Contracting*. New York: The Free Press.
20. Yang , Dennis Tao , Vivian Chen , and Ryan Monarch. 2009. "Rising Wages: Has China Lost its Global Labor Advantage?" *Pacific Economic Review* , 14( 4 ) : 269 – 290.

## Migrant Workers , Social Network and the Form of Labor Contract: A Case Study

Wang Xiaohua

( School of Economics and Management , Wuhan University)

**Abstract:** Now China is confronted by the shortage of migrant workers , which implies that labor market in China is coming to a turning point. It will bring multiple consequences. Through a case study , the paper comes up with some empirically testable propositions as follows: With the decreasing of the rural surplus labor , firms will change their incentive scheme and then the labor contract with a low incentive intensity will be substituted by that with a high incentive intensity , which will induce workers to input more efforts and to relieve the cost pressure faced by firms. In addition , with the development of the rural area , social capital will become more and more unimportant , and its own content and the way of its functioning also have changed.

**Key Words:** Social Network; Incentive Intensity; Labor Contract

**JEL Classification:** J33

(责任编辑: 彭爽)