

DOI:10.15918/j.jbitss1009-3370.2017.0220

资源依赖与劳动法律文本的行动结果

吴伟东

(暨南大学 人文学院, 广东 珠海 519070)

摘要:为促进科学立法,揭示在实践中影响着劳动法律行动结果的因素,利用上海、深圳、天津等10个城市的问卷调查数据,以《劳动合同法》中关于劳动合同签订的文本规定为切入点,从交换理论的视角出发进行了Logistic回归模型分析,发现劳动关系中的资源依赖格局,会影响行为主体在劳动法律干预下的行为选择与演化,从而影响劳动法律文本的行动结果。社会关系及其在法律干预下的发展规律,是法律调节社会关系的客观现实和经验基础。要有效地实现法律在国家治理中的重要职能,亟需进一步推进经验层面的实证研究。

关键词:劳动合同法; 行动中的法; 文本中的法; 劳动关系; 资源依赖

中图分类号: DF472

文献标识码: A

文章编号: 1009-3370(2017)02-0142-08

一、行动中的劳动法律

伴随着社会规模的不断扩大,以及社会的复杂性和现代性的逐渐提高,社会的异质性超过同质性并成为主导,社会冲突和纠纷发生的可能性显著提高,超出了风俗习惯和宗教教义的调节和控制范围,促使社会需要一套精细的规则及其执行机制来应对这些问题,法律制度在这种背景下逐步产生^[1]。从16世纪以来,法律已经成为社会管理的首要工具^[2]。

在法律的重要性不断提升的背景下,如何有效地实现法律的职能,成为了国家治理的一项重大议题。在劳动关系领域,这一议题更加突出和艰巨。在经济全球化深度发展、资本全球流动和国际竞争激烈的背景下,发展中国家要推动劳动法律的建设,面临着一些发达国家在以往未曾遇到的新情况和新挑战^[3]。对外开放和对外贸易所带来的竞争压力,会迫使一些发展中国家对违反劳动法律的行为采取视而不见的态度,产生“探底竞争”(Race to the Bottom)问题^[4],同时,外国企业和商会可能会运用自身的力量,去阻碍发展中国家建设和执行劳动法律^[5]。中国作为发展中的人口大国,所面临的问题更加复杂。1995年起实施的《中华人民共和国劳动法》(简称《劳动法》)和2008年起实施的《中华人民共和国劳动合同法》(简称《劳动合同法》),在实施过程中所遭遇的问题和困境,显示出劳动关系的复杂性和法律介入劳动关系的难度。要有效地实现劳动法律的功能和作用,必须在经验层面对法律干预劳动关系的实践问题进行深入的研究,探讨“行动中的劳动法律”问题。

“行动中的劳动法律”,依据的是法社会学中关于“文本中的法”与“行动中的法”的划分。庞德最早提出“文本中的法”与“行动中的法”这两个概念,将在实践中真实发挥效力的法律,与文本上的法律条文相区分^[6]。庞德关注的主要是“行动中的法”,务求去发现在实践中控制着法律的文本规范生成为个体行为的现实规则^[7]。在这些现实规则的影响下,面对一致的法律文本规定的不同行为个体,最终形成了以“遵守法律条文规定”和“不遵守法律条文规定”为两端的行为序列。

法治是中国治国理政的基本方式。现阶段,中国的法律体系不断完善,法律在经济社会发展中承担着越来越重要的职能。法治建设的“新十六字”方针,把“科学立法”置于首位,凸显立法的科学性是法治建设的基石。科学立法命题的提出,是中国法治建设的经验总结,也是中国的法律制定从形式合理性迈向实质合理性的重大发展,科学立法成为了中国的法律体系是否完善的价值判断标准之一^[8]。法律是否能够有效地影响人的

收稿日期: 2016-04-19

基金项目: 国家社会科学基金重点项目资助“现阶段我国转变经济发展方式的社会政策研究”(11ASH009); 广东省自然科学基金资助项目“产业升级驱动下珠三角农民工在职培训供需匹配分析及培训模式创新研究”(2016A030313077); 教育部人文社会科学项目资助“务工地居住分层、家乡住房投资与农民工持久性迁移: 作用机制与政策路径”(16YJC790107)

作者简介: 吴伟东(1979—),男,副教授,加州大学伯克利分校访问学者,E-mail:wwdong@126.com

行为,是衡量立法科学性的重要标准^[9]。要有效地影响人的行为,首先必须对人的行为规律和法律对人的行为的作用机理及其影响因素具有充分的认识。在立法实践中,对社会规律认识得越清楚,把握得越准确,制定出的法律法规就会具有更高的可行性和有效性,达到比较好的立法效果,反之则难以实现应有的立法效果^[10]。

“行动中的法”与“文本中的法”之间的差距、断裂及其衔接规律,不但是法社会学研究的重要议题,而且是国家治理中的一项重大理论问题。

二、文献回顾

国外学术界关注在实践过程中存在哪些因素在影响劳动法律文本的行动结果。埃文(Evan)(1959)对1936—1958年期间两家美国公司与劳动者之间的劳动仲裁裁决书进行分析,发现劳动者与公司的相对谈判力量、双方代表的专业技能差异、工会的介入以及仲裁方的法制取向,都对最终的裁决结果存在影响^[11]。里维斯(Levis)(1981)针对英国关于不公平解雇的法律规定的实施效果,依据经验数据指出司法系统的问题,阻碍了立法目标的有效实现^[12]。随着劳动法律的不断发展和调节领域的扩大,国际学术界的研究也在继续推进。江原对日本公立医院违反劳动法律的行为进行研究,发现那些有提供医疗培训项目和急症服务的医院,有更高的可能性去违反劳动法律关于工作时间方面的规定^[13]。艾米莉亚(Armenia)(2014)对美国《家庭与医疗休假法案》的执行情况进行探讨,分析了企业的特征对企业是否遵守这部法律的影响^[14]。

发展中国家的劳动法律议题,在经济全球化的背景下逐步得到探讨。隆柯尼根据18个拉丁美洲国家在1985—2009年期间的数据资料,探讨经济和政治因素对劳动法律执行结果的影响,发现劳动法律的执行结果与对外贸易的开放程度存在负向相关,而与外商直接投资存在正向相关^[15]。堪布、隆柯尼和韦德诺加利用问卷调查数据,对智利在1990—2009年期间的劳动法律违反情况进行分析,发现劳动者的性别、出生地、受教育程度和企业规模等变量,对劳动法律的实施效果存在影响,女性、国外出生和受教育程度较低等类别的劳动者所得到的法律保护水平较低,雇主在雇用这些劳动者的时候,更容易出现违反劳动法律的行为^[16]。

中国于1995年起实施《劳动法》,明确规定“建立劳动关系应当订立劳动合同”之后,格思里以上海81家企业为调查样本,发现在经济转型过程中经历过经济领域或行政领域的不确定性挑战的企业,更有可能在整个企业的层面实现劳动合同的制度化^[15]。对于2008年的《劳动合同法》,Cheng等(2014)依据问卷调查数据发现,农民工对《劳动合同法》的认识有助于提高他们签订劳动合同的机会^[16]。法律通过对劳动者的宣传,有助于从劳动者的主观方面推动和促进劳动法律文本在实践行动中的实现。德莱叶(Deltell)(2014)在广东省开展了定量和定性的实证研究,从“跨国制度主义”(Transnational Institutional Approach)的视角出发,探讨了跨国企业对本地劳动法律制定和实施的影响作用^[17]。

国内学者目前的实证研究十分有限。为数不多的几项实证研究当中,刘宝坤(2013)从“文本中的法”和“行动中的法”这一研究框架出发,纳入“交易”的概念进行分析,将劳动者与雇主之间的交易划分为合法的、违法的交易与灰色的交易等3种类型,分别与“得到遵守的劳动合同法”“被违背的劳动合同法”和“变形的劳动合同法”相对应,并运用全国总工会的问卷调查数据进行分析,验证在中国劳动法律领域中“行动中的法”的存在^[18]。聚焦于农民工群体,郑广怀和孙中伟的研究发现,劳动法律未能够有效保护大多数农民工的劳动权利。在劳动法执行过程中形成了一个低于法定劳动标准的“次标准”,并推断这一“次标准”的形成是法律文本与法律实践由于对应不同的需求而长期分离的结果^[19]。王杰(2012)在对《劳动合同法》的研究中发现,企业对于法律规避的“机会主义”,显著影响了《劳动合同法》对企业行为的规范作用^[20]。

国内学术界对劳动法律文本的行动结果的研究,已经取得了一些有益的成果,验证了法律文本与法律行动结果的分离问题,发现了一些影响法律行动结果的因素,给后续的研究奠定了一定的基础。同时,国际学术界针对中国内地的研究成果仍十分有限。

三、理论框架、研究问题与研究假设

(一)理论框架

交换理论是理解现代社会中雇主与劳动者之间关系的一个重要的分析框架^[21]。在交换理论的视野中,交换双方的地位取决于其所拥有资源的稀缺性以及对方资源的依赖程度。交换的隐含条件是双方通过交换各自特有的资源,从而达到互利互惠的目的^[22]。交换理论的主要代表艾默生认为:“行动者A对行动者B

的权力,等同于或取决于行动者B为了他所珍视的资源对行动者A的依赖程度”。依赖是权力之源,而依赖由两个因素决定:一是行动者向他人寻求的资源价值;二是这些资源的替代性资源的稀缺程度和价格高低^[23]。(1)在这些条件下,如果行动者B希望得到行动者A的资源,而且难以获得替代性的资源,那么B将高度依赖于A,A拥有很大的权力;(2)如果同时A也希望得到B的资源,并缺乏替代物,那么A和B之间则表现为高度的相互依赖,相互之间存在对等和平衡的权力,从而提高了结构性凝聚力,推动双方关系的长期维系和发展;(3)如果某个行动者比其交换对象拥有更大的权力,这个行动者就会进行权力运用,利用其交换对象的依赖获得附加性权力,或降低其从交换对象那里获得资源时本来必须支付的成本,相互的交换关系处于一种权力不平衡的状态^[24]。

劳动关系的基本特征之一是基于资源交换所形成的、劳动者与用人单位之间的资源依赖。法律对劳动关系的干预,很可能受到资源依赖状况的影响。在双方资源依赖和权力均衡的情况下,劳动法律的文本规定应该能够得到更好地实行。如果双方的资源依赖不均衡,某一行为主体拥有更大权力,那么该行为主体至少有两种可能的行为选择:(1)拒绝进行行为演变,而是运用自身的附加性权力,促使或迫使劳动关系中的另一方进行特定的妥协,从而规避法律的约束;(2)遵守法律规定,进行权力退让和行为转变。从理论上分析,资源依赖将会影响行为主体在劳动法律干预下的行为选择与演化,从而影响劳动法律文本的行动结果。

从交换理论的视角出发,理论框架如图1所示。

(二) 研究问题与研究假设

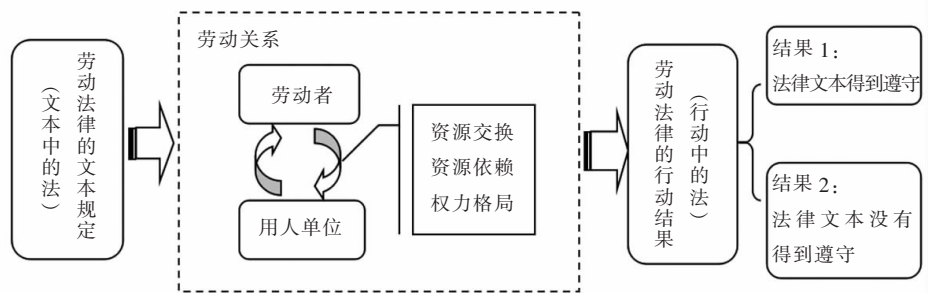


图1 理论框架

“劳动法律文本的行动结果”指劳动法律的文本规定在实践中对劳动关系的行为主体施加影响,使行为主体的行为在法律的影响下发生演变的结果。主要包括2种:(1)得到行为主体的执行,法律条文规定的行为规范演化成行为主体的现实行为;(2)没有得到行为主体的执行。

劳动合同是市场化劳动关系法律规制的首要 and 基础内容^[25]。中国在2008年起实施《劳动合同法》,立法目标之一就在于通过提高劳动合同的签订率,提升劳动者的劳动权益保护水平。“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同”,是《劳动合同法》文本的重要条款和内容。这一法律的文本规定,在实践中的行动结果是劳动合同的签订情况。劳资双方签订了劳动合同,可以认为劳动法律关于劳动合同的文本内容得到了遵守和实现。劳资双方没有签订劳动合同,则认为法律的文本内容没有得到遵守和实现。

从交换理论的视角出发,本次研究将选取雇佣领域和人力资本两个维度的变量进行实证研究。这两个维度的变量有可能影响劳资双方的资源依赖,进而影响双方在法律干预下的行为演化,影响劳动法律文本的行动结果。提出两项基本假设。

基本假设1:雇佣领域对劳动力资源的依赖程度越高,劳动法律文本的行动结果(劳动合同签订情况)越好。

雇佣领域决定了用人单位对劳动力资源的需求规模和需求满足的规范程度,以及劳动力资源的供求情况等方面。这些方面都会影响到用人单位对劳动力资源的依赖程度。探讨用人单位的所有制性质、行业类别和企业规模等变量的影响。首先,企业规模与劳动力资源的需求规模相对应。需求规模越大,将会提高对劳动力资源的依赖程度。其次,所有制性质是决定企业管理制度最基本的制度安排^[26],影响企业用工的规范程度,即企业满足自身对劳动力资源需求的规范程度。规范程度越高,提高了劳动力资源的稀缺性和使用成本,替代性资源减少,用人单位对劳动力资源的依赖程度增加。最后,行业类别与劳动力市场的供求情况紧密相连。在市场经济的资源调控机制下,某一行业的企业可能会在特定时期面临一个充裕的劳动力供给,拥有丰富的替代性劳动力资源,从而减少对企业现有劳动力资源的依赖。有些行业的企业可能会因为本行业内劳动力供给的短缺,缺乏替代性的劳动力资源,从而增加企业对劳动力资源的依赖程度。

基本假设2:劳动者提供的劳动力资源的稀缺程度越高,劳动法律文本的行动结果(劳动合同签订情

况)越好。

劳动者所提供的劳动力资源的稀缺程度越高,用人单位对劳动者的依赖程度也越高,劳动者拥有的权力越大,劳资双方的权力格局也越均衡。在这种情况下,用人单位存在更高的可能性,去遵循法律的文本规范,与劳动者签订劳动合同。劳动者能够给用人单位提供的劳动力资源的资源稀缺程度,取决于他们所拥有的人力资本。重点考察劳动者的性别、年龄、工龄、户籍、受教育程度、岗位类别、月收入、专业技术资格和国家职业资格等变量。

变量设置和研究问题如表1所示。

表1 变量设置与研究问题

| | | 自变量 | 因变量 |
|---|--------|--|----------------------|
| 资源依赖 | 雇佣领域维度 | 企业规模、所有制性质、行业类别 | 劳动法律文本的行动结果:劳动合同签订情况 |
| | 人力资本维度 | 性别、年龄、工龄、户籍、受教育程度、岗位类别、月收入、专业技术资格、国家职业资格 | |
| 研究问题:劳动者与用人单位之间的资源依赖,是否会对劳动合同的签订情况产生影响? | | | |

四、数据来源

数据来源于“劳动者就业状况调查”。该调查从2010年下半年开始,分别在上海、深圳、天津、南京、长沙、成都、温州、厦门、绵阳和长春等10个城市展开。在调查城市的区域内,本次问卷调查主要运用多阶段抽样的方法,按照“区—街道—社区—劳动者”的次序,首先从调查城市的行政区中抽取了区样本,然后从区样本的街道中抽出街道样本,从街道样本的社区中抽出社区样本,在社区中采取调查员入户调查的方式展开。同时,在问卷中设置了筛选性问题,在明确了被访者的劳动者身份之后,才会进行后续的问卷调查,确保入户调查中的被访者是本次问卷调查的访问对象。调查样本的基本情况如表2所示。

表2 调查样本的基本情况

| 变量 | 指标及其百分比 |
|------------|--|
| 性别 | 男 59.4%;女 40.6% |
| 年龄 | 16~20岁 12.9%;21~25岁 68.8%;26~30岁 28.3% |
| 婚姻状况 | 未婚 82.6%;已婚 16.8%;离婚 0.5%;丧偶 0.1% |
| 户籍 | 农村 60.4%;城市 39.6% |
| 受教育程度 | 初中及以下 15.8%;高中 35.5%;大专 29.1%;本科及以上学历 21.5% |
| 工龄 | 5年以内 72.3%;5~10年 16.2%;10年以上 11.5% |
| 岗位类别 | 管理类 9.9%;技术研发类 12.4%;生产服务类 22.2%;行政事务类 8.8%;市场销售类 29.4%;其他 17.3% |
| 月收入 | 1 500元以下 29.0%;1 500~2 500元 40.8%;2 500元以上 30.3% |
| 专业技术资格 | 有 39.1%;没有 60.9% |
| 国家职业资格 | 有 18.2%;没有 81.8% |
| 所有制性质 | 国有企业 15.2%;私营企业 68.0%;外资企业 10.7%;其他 6.1% |
| 行业类别 | 加工制造业 22.2%;建筑业 7.3%;批发零售业 14.9%;餐饮娱乐业 11.7%;金融地产 9.7%;家政培训 7.2%;运输物流 4.2%;IT产业 10.9%;其他 10.4% |
| 企业规模 | 1 000人以上 12.1%;301~1 000人 14.4%;300人以下 73.5% |
| 样本总数:1 383 | |

五、资源依赖与劳动法律文本的行动结果

《劳动合同法》关于劳动合同签订的文本规定实施之后的行动结果主要表现为劳动合同的签订情况。在本次研究的1 383名劳动者样本当中,858人已经签订劳动合同,劳动合同签订率为62.1%,同时有37.9%的人没有签订劳动合同。签订劳动合同的劳动者和没有签订的劳动者,都占有相当的比例。这为探讨制约劳动法律行动结果的现实因素提供了基础。

表3 劳动合同签订的 Logistic 回归模型分析结果

| 自变量 | 因变量:劳动合同签订(劳动法律文本的行动结果) | | | | | |
|----------------|-------------------------|-------|----------|-------|-----------|-------|
| | 模型 1 | | 模型 2 | | 模型 3 | |
| | 回归系数 | 发生比率 | 回归系数 | 发生比率 | 回归系数 | 发生比率 |
| 企业规模: | | | | | | |
| 301~1 000 人 | 0.798*** | 2.220 | | | 0.705*** | 2.023 |
| 1 000 人以上 | 1.127*** | 3.086 | | | 0.970*** | 2.639 |
| 所有制性质 | | | | | | |
| 私营企业 | -0.656*** | 0.519 | | | -0.641*** | 0.527 |
| 外资企业 | 0.968*** | 2.634 | | | 0.873** | 2.395 |
| 其他企业 | 0.430 | 1.538 | | | 0.541 | 1.718 |
| 雇佣领域 | | | | | | |
| 建筑业 | -0.830*** | 0.436 | | | -0.824*** | 0.439 |
| 批发零售 | -1.041*** | 0.353 | | | -0.979*** | 0.376 |
| 餐饮娱乐 | -1.003*** | 0.367 | | | -0.946*** | 0.388 |
| 金融地产 | -0.191 | 0.826 | | | -0.433 | 0.649 |
| 家政培训 | -0.701*** | 0.496 | | | -0.911*** | 0.402 |
| 运输物流 | -0.346 | 0.708 | | | -0.506 | 0.603 |
| IT 业 | -0.392** | 0.676 | | | -0.519** | 0.595 |
| 其他行业 | -0.837*** | 0.433 | | | -0.846*** | 0.429 |
| 性别: | | | | | | |
| 女性 | | | -0.055 | 0.947 | -0.113 | .893 |
| 年龄: | | | | | | |
| 21~25 岁 | | | 0.042 | 1.043 | 0.015 | 1.015 |
| 26~30 岁 | | | -0.063 | 0.939 | -0.086 | 0.918 |
| 工龄: | | | | | | |
| 5~10 年 | | | -0.122 | 0.885 | -0.032 | 0.968 |
| 10 年以上 | | | 0.591 | 1.806 | 0.805 | 2.237 |
| 户籍: | | | | | | |
| 城市户口 | | | 0.428*** | 1.534 | 0.416*** | 1.516 |
| 受教育程度 | | | | | | |
| 高中 | | | 0.079 | 1.082 | 0.124 | 1.132 |
| 大专 | | | 0.362* | 1.437 | 0.481** | 1.617 |
| 本科及以上 | | | 0.536*** | 1.709 | 0.659** | 1.934 |
| 岗位类别: | | | | | | |
| 技术研发 | | | -0.254* | 0.775 | -0.505* | 0.603 |
| 市场销售 | | | -0.338 | 0.714 | -0.342 | 0.710 |
| 行政事务 | | | -0.094 | 0.910 | -0.101 | 0.904 |
| 生产、服务 | | | 0.435 | 1.545 | 0.190 | 1.210 |
| 其他岗位 | | | -0.194 | 0.823 | -0.347 | 0.707 |
| 月收入: | | | | | | |
| 1 500~2 500 元 | | | 0.677*** | 1.967 | 0.538*** | 1.713 |
| 2 500 元以上 | | | 1.339*** | 3.816 | 1.071*** | 2.918 |
| 专业技术资格: | | | | | | |
| 有 | | | 0.491*** | 1.643 | 0.418* | 1.519 |
| 国家职业资格: | | | | | | |
| 有 | | | 0.075 | 1.078 | 0.226 | 1.253 |
| 常数 | 1.225*** | 3.403 | -0.738** | 0.478 | 0.362** | 1.437 |
| R ² | 0.186 | | 0.138 | | 0.265 | |

注:(1)企业规模以 300 人以下为参照,所有制性质以国有企业为参照,行业类别以加工制造业为参照,性别以男性为参照,年龄以 16~20 岁为参照,工龄以 5 年以下为参照,户籍状况以农村户口为参照,受教育程度以初中及以下为参照,岗位类别以管理类为参照,月收入以 1 500 元及以下为参照,专业技术资格以没有为参照,国家职业资格以没有为参照;(2)* 表示 sig<0.1,** 表示 sig<0.05,*** 表示 sig<0.01。

为了检验资源依赖情况对劳动法律文本的行动结果的影响,建立劳动合同签订的 Logistic 回归模型。模型的因变量是“是否已经签订劳动合同”,属二分变量,自变量包括雇佣领域和人力资本等两个维度共 12 个变量,即企业规模、所有制性质、行业类别、性别、年龄、工龄、户籍、受教育程度、岗位类别、专业技术资格、国家职业资格和月收入等。多重共线性的检验结果显示,方差膨胀因子(VIF)的数值均在 1~2 之间,而且条件指数的数值都小于 30(BKW 准则),回归方程中各个自变量的多重共线性并不严重。回归模型中自变量的数据,可以代表各个自变量对因变量的单独影响。

表 3 包括 3 个模型,其中模型 1 只纳入了雇佣领域维度的 3 个变量。企业规模、所有制性质和行业类别均具有显著影响。模型 2 单独纳入了人力资本维度的 9 个变量。模型 2 的结果显示,倘若在模型中单独放入人力资本维度的变量,模型的解释力为 13.8%。模型 3 在模型 2 的基础上,纳入雇佣领域维度 3 个变量进行分析,其结果表明:劳动合同签订与劳动者的性别、年龄、工龄和国家职业资格等变量无显著相关,而是与户籍、教育程度、岗位类别、专业技术资格以及月收入等变量显著相关。同时,回归模型的解释力从 13.8%增加到 26.5%。雇佣领域变量对劳动合同的签订与否有很大的预测力,使整个模型的决定系数从 0.138 增加到 0.265。雇佣领域的 3 个变量,解释了劳动合同签订状况的 12.7%的差异。

在雇佣领域维度的变量中,企业的规模、所有制性质和行业类别的影响十分突出。301~1 000 人的企业规模的回归系数为 0.705,发生比率为 2.023,这表示在这种规模的企业工作的劳动者,签订劳动合同的发生比率是 300 人以下企业劳动者的 2.023 倍。1 000 人以上规模的企业劳动者,更是达到 2.639 倍。劳动合同签订的发生比率,随着企业规模的提高而提高。企业规模越大,雇工数量越多,对劳动力资源的依赖程度也就越高。在流水线作业的情况下,小部分劳动者的离职,都有可能使企业的整个生产运作过程陷入停顿。企业对劳动者的劳动力资源的这种依赖,提高了劳动合同的签订率。同样,以国有企业作为参照,私有企业

的劳动者签订劳动合同的发生比率只有前者的0.527。相对而言,外资企业的劳动合同签订情况最好,发生比率比国有企业更高。这与万向东和刘林平等学者在劳动权益保护方面的研究发现是相近的。劳动力资源的需求规模越大和需求满足的规范程度越高,劳动合同的签订率也越高。

以制造业为参照,其它行业的劳动合同签订的发生比率均不如制造业,其中建筑业只有43.9%,批发零售业37.6%,餐饮娱乐业38.8%,家政培训业40.2%,都在一半以下,只有IT业能够达到59.5%。这一数据结果,较为明显地形成了制造业与由建筑业、批发零售业、餐饮娱乐业和家政培训业所组成的行业群等两个类别。制造业的劳动合同签订情况,明显地比这个行业群更好,形成了一个特别的类别。现阶段,制造业的工作时间长,强度大。随着新生代农民工成为中国劳动力转移就业的主体,他们对工作之外的城市生活的追求,降低了他们进入工厂从事生产工作的意愿,从而导致制造业的劳动力供给在总体上趋于下降。制造业的普工和技工短缺问题,在部分沿海地区已经持续多年,目前正在向内陆地区扩散。为了聘请到足够的劳动者,制造业企业纷纷提高了劳动者的薪酬待遇。劳动合同的签订,已经成为很多制造业企业稳定生产队伍的主要途径。制造业的劳动力市场供求状况,显著提高了用人单位对劳动力资源的依赖程度,使制造业的劳动合同签订率显著地高于其他行业。这种情况,目前很可能仍主要局限于制造业行业内。由于制度约束的存在,中国的“民工荒”和农村剩余劳动力并存的现象,在现阶段以及未来的一段时期内仍有可能持续^[27]。行业的劳动力供求情况,导致制造业和批发零售业等行业的用人单位对劳动力资源的依赖程度存在差异,从而导向了不同的劳动合同签订结果。

雇佣领域对劳动力资源的需求规模和需求满足的规范程度,以及雇佣领域所面临的劳动力资源供求情况,与劳动合同签订存在显著的正向相关。劳动力资源需求的规模越大,规范程度越高,以及劳动力资源供不应求的情况越显著,劳动合同签订率也越高。雇佣领域对劳动力资源的依赖程度越高,企业与劳动者签订劳动合同的可能性也越高,劳动法律关于劳动合同的文本规定能够得到行为主体更有效的执行。

在人力资本维度中,城市户籍劳动者签订劳动合同的发生比率是农村户籍劳动者的1.516倍,发生比率比后者显著地高出了51.6%。同时,签订合同的发生比率随受教育程度的提高而提升,大专学历比初中及以下学历高了61.7%,本科及以上学历进一步提高到了93.4%。仍有相当部分劳动者,只接受过初中及以下的学校教育,而他们的劳动合同签订的发生比率是最低的。拥有大专及以上学历的劳动者的发生比率则显著提升。在中国,教育存在着显著的城乡差异,农村中小学在师资、教学、设施等方面均落后于城市学校,带来了教学质量方面的差异^[28]。在新生代的农民工群体当中,尽管很多人是在城市里成长,但现行的教育政策使他们在城镇地区难以获得平等的高中教育机会^[29]。学校教育是现代社会中劳动者学习劳动技能、积累和提升劳动力资源的主要途径。较好的学校教育(城市地区的教育)和更高的受教育程度(大专学历及以上),往往代表着劳动者拥有更高层次的劳动力资源,资源的不可替代性更高,用人单位对其的依赖程度要比对低学历的劳动者更高,权力格局更加均衡,由此可能会更多地在劳动关系的法制化问题上进行妥协,签订双方的劳动合同。此外,专业技术资格也有助于促进劳动合同的签订。专业技术资格制度是中国专业技术人才的基本评价制度,专业技术资格反映的是劳动者的专业技术水平、工作能力和工作成就^[30]。拥有专业技术资格的劳动者,签订劳动合同的发生率是缺少相关资格的劳动者的1.519倍。

不同工作岗位的劳动合同签订率虽有不同,但只有技术研发岗位存在统计的显著性。这类岗位的合同签订率为管理岗位的60.3%。一般认为,管理类的岗位对现代企业的生产运作具有至关重要的影响。良好的管理,才能充分调动和激发其他岗位劳动者的工作热情和积极性,推动企业向前发展。管理类岗位的劳动者,必须具备多种综合素质并具有丰富的实践经验,其劳动力资源的可替代性是比较低的。相对而言,技术研发岗位的劳动者的可替代性一般要更高。对于生产经营更高的重要性,增加了用人单位对管理类岗位的劳动者的依赖,从而使其在劳动合同签订率上要比技术研发岗位的劳动者高一些。同样,劳动者的月收入,能够反映出劳动者对于企业运营的重要性程度。回归结果显示,月收入越高的劳动者,签订劳动合同的可能性也越高。

人力资本维度在回归模型中存在显著影响的5个自变量,与劳动合同签订的因变量的变化方向是一致的:接受的学校教育越好,学历越高,拥有专业技术资格,工作岗位的层次越高,或者月收入越高,都有助于劳动者与用人单位签订劳动合同。这些特征都代表着劳动者所提供的劳动力资源的稀缺程度。从数据分析结果来看,劳动者所提供的劳动力资源的稀缺程度越高,其劳动合同签订的可能性也越高,劳动法律关于劳

动合同的文本规定能够得到行为主体更有效地执行。

六、讨论

第一,用人单位对劳动力资源的需求规模越大,需求满足的规范程度越高,以及劳动力资源供不应求的情况越严重,用人单位对劳动者的劳动力资源的依赖也随之加大,更容易在劳动合同的签订问题上向劳动者让步,遵循法律的规范进行行为的演化,与劳动者签订劳动合同,劳动法律的文本内容在行动中得到实现。

第二,劳动者的户籍、受教育程度、岗位类别、职业资格以及月收入,与劳动合同签订率显著相关。劳动者拥有的人力资本的层次越高,资源的稀缺程度也就越高。这有助于降低劳动者的可替代程度,增加劳动者的谈判权力,使劳动者在劳资双方的权力格局中能够处于相对有利的位置,促进劳动合同的签订。

劳动者与用人单位之间基于资源交换所形成的资源依赖,会对劳动法律文本的行动结果产生影响。劳动关系中的资源依赖,会影响行为主体在劳动法律规制下的行为选择与演化,导致法律的文本规定在实践中演化为不同的现实行为;用人单位对劳动者的劳动力资源的依赖程度越高,就越有可能依照劳动法律的规定进行行为演化,反之则可能会拒绝进行相应的行为演变。这种行为演变的拒绝,可能是直接的拒绝执行,也有可能是采取特定的手段规避法律,譬如运用权力格局中的附加性权力,迫使劳动者进行不同类型的妥协,规避法律的管制。因此,要有效地实现劳动法律的功能和作用,必须对劳动关系中的资源依赖具有充分的认识,并在法律制定和修订过程中进行有针对性的应对。

七、结语:法律调节社会关系的经验基础

个体行为的随意性过大,容易给整体社会带来负面影响,干扰正常的社会秩序;为了管束社会成员的行为和维持社会秩序,需要社会控制的约束,法律主要是作为一种外在的控制力量发挥作用^[31]。要对社会成员的行为和社会关系进行有效的调节,法律必须要具备坚实的经验基础。

“立法者应该把自己看作一个自然科学家。他不是创造法律,不是在发明法律,而仅仅是在表述法律,他用有意识的实在法把精神关系的内在规律表现出来。如果一个立法者用自己的臆想来代替事情的本质,那么人们就应该责备他极端任性”^[32]。“对一种法律性质的人类关系进行直接的经验观察,以及这种观察结果的一般化和附属的社会规范,都是法律的科学元素基础。一套体系完备的法律,如果欠缺坚实的、对社会关系的深刻认识作为其基础,最终的结果将很可能是对社会关系的扭曲,而不是对社会关系的调节。法律成为了社会关系的主宰,而不再是社会关系维系和调节的有效途径。主宰和扭曲社会关系的法律,也就丧失了其在社会发展所具有的良好功能和积极意义”^[33]。

参考文献:

- [1] STEVEN V. Law and society[M]. New Jersey:Prentice Hall,2009.
- [2] POUND R. Interpretations of legal history[M]. New York:Macmillan,1923.
- [3] KANBUR R, RONCONI L, WEDENOJA L. Labour law violations in chile[J]. International Labour Review,2013,152(3-4):431-444.
- [4] RONCONI L. Globalization, domestic institutions and enforcement of labor law:evidence from latin America[J]. Industrial Relations: A Journal of Economy and Society,2012,51(1):89-105.
- [5] HUI E, CHAN C. The politics of labour legislation in southern China;how foreign chambers of commerce and government agencies influence collective bargaining laws[J]. International Labour Review,2014,153(4):587-607.
- [6] POUND R. Law in books and law in action[J]. American Legal Review,1910,44:12-36.
- [7] GARCIA-VILLEGAS M. Comparative sociology of law:legal fields,legal scholarships and social sciences in europe and the united states[J]. Law & Social Inquiry,2006,31(2):343-382.
- [8] 关保英. 科学立法科学性之解读[J]. 社会科学,2007(3):75-83.
- [9] COTTERRELL R. The sociology of law:an introduction[M]. London:Butterworths,1984.
- [10] 冯玉军,王柏荣. 科学立法的科学性标准探析[J]. 中国人民大学学报,2014(1):92-98.
- [11] EVAN W. Power,bargaining and law:a preliminary analysis of labor arbitration cases[J]. Social Problems,1959,7(1):4-15
- [12] LEVIS P. An analysis of why legislation has failed to provide employment protection for unfairly dismissed employees[J]. British

- Journal of Industrial Relations, 1981, 19(3):316-326.
- [13] EHARA A. Labor law violations in Japanese public hospitals from march 2002 to march 2011[J]. Pediatrics International, 2013 (55):90-95.
- [14] ARMENIA A, NAOMI G, WING C. Workplace compliance with the law: the case of the family and medical leave act[J]. Work and Occupations, 2014, 41(3):277-304.
- [15] GUTHRIE D. Organizational uncertainty and labor contracts in China's economic transition[J]. Sociological Forum, 1998, 13(3):457-494.
- [16] CHENG Z, WANG H, CHEN Y. Labor contract, trade union membership, and workplace relations: a study of migrant workers in Guangdong province, China[C]// Hao Z and Chen S (eds.). Social Issues in China: Gender, Ethnicity, Labor and the Environment. New York: Springer Science + Business Media, 2014.
- [17] DELTEIL V. Domestic labor regulation and foreign business influence: the case of the Guangdong 'transnational capitalism' [C]// Richet X, Delteil V, Dieuaide P, eds. Strategies of Multinational Corporations and Social Regulations. Heidelberg: Springer, 2014.
- [18] 刘宝坤. 行动中的劳动合同法[C]//朱景文. 法社会学. 北京: 中国人民大学出版社, 2013.
- [19] 郑广怀, 孙中伟. 劳动法执行中的“次标准”——基于2006—2010年对珠江三角洲农民工的调查[J]. 社会科学, 2011(12):90-100.
- [20] 王杰. 《劳动合同法》的收入分配效应[M]. 北京: 经济科学出版社, 2012.
- [21] CROPANZANO R, MITCHELL M. Social exchange theory: an interdisciplinary review[J]. Journal of Management, 2005, 31(6):874-900.
- [22] LAWLER E, THYE S. Bringing emotions into social exchange theory[J]. Annual Review of Sociology, 1999, 25(1):217-244.
- [23] EMERSON R. Power-dependence relation[J]. American Sociological Review, 1962, 43:31-40.
- [24] TURNER J. The structure of sociological theory[M]. Belmont: Wadsworth Publishing House, 1998.
- [25] 常凯. 劳动关系的集体化转型与政府劳工政策的完善[J]. 中国社会科学, 2013(6):91-108.
- [26] 刘林平, 张春泥. 农民工工资: 人力资本、社会资本、企业制度还是社会环境? ——珠江三角洲农民工工资的决定模型[J]. 社会学研究, 2007(6):114-137.
- [27] 约翰·奈特, 邓曲恒, 李实. 中国的民工荒与农村剩余劳动力[J]. 管理世界, 2011(11):12-27.
- [28] 课题组. 缩小差距——中国教育政策的重大命题[J]. 北京师范大学学报(社会科学版), 2005(3):5-15.
- [29] 徐丽敏. 农民工随迁子女教育融入问题的原因与对策——基于从农村劳动力转移的视角[J]. 生产力研究, 2011(12):35-37.
- [30] 吴凡. 我国专业技术资格制度研究综述与展望[J]. 学术论坛, 2014(8):41-45.
- [31] CLINARD M, MEIER R. Sociology of deviant behavior[M]. Belmont: Wadsworth/ Thomson Learning, 2008.
- [32] 马克思恩格斯. 马克思恩格斯全集: 第1卷[M]. 北京: 人民出版社, 1995.
- [33] EHRlich E. Fundamental principles of the sociology of law[M]. New York: Russell & Russell, 1962.

Resource Dependence and the Action Result of Labour Law

WU Weidong

(School of Humanities, Ji'nan University, Zhuhai Guangdong 519070, China)

Abstract: In order to promote scientific law-making, and reveal the factor influencing the action result of labour law, this paper employs the data from a survey conducted in Shanghai and other nine cities and uses the Logistic Regression Model to analyse it, from the perspective of exchange theory. The study finds that the resource dependence between employer and employee may affect the behaviour change of individual under law's intervention and then affect the action result of labour law. Social relations and their evolutionary rules under law's intervention are objective fact and the basis of law's intervention in social relations. More empirical research should be conducted to effectively implement the law's function in national governance.

Key words: labor contract law; law in action; law in book; employment relations; resource dependence

[责任编辑: 箫姚]