

新《劳动合同法》如何影响农民工的劳动权益？

李小瑛 Richard Freeman*

内容提要 2008年1月1日新《劳动合同法》正式生效，该法明确规定企业应该与工人（包括农民工）签订书面劳动合同，增强了对工人的劳动保护，加大了对违法企业的惩处力度。本文采用新法生效前后对珠三角农民工开展的调研数据，利用农民工第一次签订书面合同的回顾信息，分析法律实施对农民工劳动关系以及社会保险覆盖的影响。实证结果表明，新《劳动合同法》的施行提高了农民工的书面合同签订率，进一步提升了农民工的社会保险覆盖率，降低了拖欠农民工工资的发生率，与此同时，农民工工作企业的工会覆盖率也有所上升。

关键词 劳动合同法 农民工 劳动权益

一 前言

过去三十多年，利用农村剩余劳动力无限供给阶段的廉价劳动力，中国经济取得高速发展。从1980年到2010年，大约有1.6亿农村户籍的人口工作和生活^①。

* 李小瑛，中山大学港澳珠江三角洲研究中心，电子邮箱：li.xiaoyingcq@gmail.com；Richard Freeman，哈佛大学经济系和美国国家经济研究局（NBER），电子邮箱：rbfreeman@gmail.com。本论文曾在第11届国际经济学会全球大会（IEA2011）和英国伦敦政治经济学院《英国劳动关系杂志》50周年全球大会上进行报告，感谢与会者的修改意见。论文得到了Cheung Yan家庭基金、国家社会科学基金项目（批准号：12BJY044）、国家自然科学基金青年科学基金项目（批准号：71303266）、粤科基办字（2013）3号的资助。文责自负。

① 关于农民工数量，不同的研究给出了不同的估计，1.6亿农民工的数据来自Li（2008b）。国家原人口和计划生育委员会主任李斌（2011）给出的估计是没有城市户籍的农民工多达1.6亿，而流动人口总量达到2.21亿。Li（2008a）根据国务院研究室的报告得出的是2亿的数据。2011年农民工调查监测报告估计的农民工总数为2.5亿。

受本身的技能水平限制以及法律保障不足等因素影响,农民工的生存状况堪忧。长期以来,在务工过程中农民工群体权利受到侵害的事件频繁发生,他们受到不公平待遇,却没有法律保障。此外,无论是农民工还是城市居民,非正规就业变得越来越普遍(Kuruvilla et al., 2011)。近年来,随着中国经济社会的发展以及人口结构变化,农民工的权利意识逐渐增强,劳动力市场制度的缺失和不完善导致工人罢工、堵路事件以及其他形式的工人抗议频繁发生(Lee, 2007)。

政府试图通过完善立法来提高对劳动权益的保障,并缓解劳资冲突。2007年6月29日,全国人大通过了新《劳动合同法》(后文亦简称为新法),并决定于2008年1月1日起开始实施。相比于1995年的《劳动法》,新法试图“规范雇佣方和受雇方的权利和义务,发展和谐劳动关系”,使新的劳动管理体系体现出对劳动者权益的保护(Chang & Qiu, 2011)。新法的实施引起了广泛的争议,反对者和支持者在提出自己的观点时往往基于已有的观念或意识形态,仅有少数学者基于对个体的案例或小样本的调研进行较为客观的分析(Lee & Liu, 2011; 王一兵、张东辉, 2009)。

新法是否有效提高了农民工的书面合同签订率?如果是,签订书面合同是否最终有利于改善农民工的劳动关系和工作待遇?本文将利用2006年、2008年和2009年三年珠三角地区(包括广州、深圳、东莞、佛山、惠州、肇庆、江门、中山和珠海九市)的农民工调研数据,考察新法的颁布和实施对农民工的社会保险覆盖率和劳动权益的影响。调研内容涵盖农民工个体信息(包括年龄、受教育水平、性别等)和当前工作的相关信息(包括收入、合同状态、社会保险和其他劳动权益问题)。2006年的调研发生在《劳动合同法》颁布以前,2008年和2009年的调研发生在新法实施以后。新法实施前后的调研数据为我们采用事前事后的分析框架提供了可能。通过比较2008年以前劳动合同签订率和2008年以后劳动合同签订率,我们可以判断新法对合同总体签订率的影响。2008年的调研问卷中含有当前工作和前一份工作的合同信息,这有助于采用“回顾性追踪分析”来确定每一个工人在新法颁布以前和新法颁布以后的合同状态。我们采用倍差法(difference in difference)的思路分析新法带来的合同签订率的提高对社会保险获得、拖欠工资和工会覆盖的影响,即比较由于新法实施获得合同的农民工和一直都没有获得合同的那一组农民工的权益变动。

本文的主要发现包括:(1)《劳动合同法》显著地提高了农民工获得书面合同的概率;(2)因为新法实施获得书面劳动合同的农民工更可能获得社会保险,同时其所在企业有工会的可能性更大,经历拖欠工资的概率更低。

本文的后续内容将按照以下顺序展开:第二部分将新《劳动合同法》出台的背景

置于中国建设现代劳动力和劳动（雇佣）关系体系之中，总结关于新法的核心争论；第三部分介绍三次调研数据，同时分析新法对提高劳动合同覆盖率的作用；第四部分分析新法在提高工人社会保险覆盖率、改善工人待遇以及促进企业工会建立方面的影响；第五部分做简要总结。

二 为什么颁布新《劳动合同法》？

1978年以来，伴随中国经济从计划经济向市场经济转型，劳动力市场也经历了从无到有、从单一向多元、从僵化向灵活的转化，市场配置劳动力资源的作用得以发挥。政府减少对劳动力资源配置的干预，将雇佣权和工资决定权下放到企业管理层，允许工人在不同企业之间进行自由选择 and 流动（Gallagher, 2007）。同时，外资企业和私营企业的快速发展带来了劳动力市场雇佣主体的多元化，他们在吸纳就业中发挥越来越重要的作用。

受户籍制度影响，城市居民与农村户籍人口之间依然存在就业和公共服务方面的不平等，但总体而言劳动力城乡流动和就业的障碍已经被打破，劳动力流动得到较大提升。农民进城务工大潮推动了城市经济高速发展，这一群体引起了全社会的广泛关注。

1995年1月1日生效的《劳动法》构建了中国劳动力市场的基本规范，其内容涉及劳动合同、基本工作条件以及雇主与雇员之间的争议解决等问题（Josephs, 2003；Zheng, 2009），从此劳动合同开始在中国劳动力市场的劳动关系中发挥重要作用（Josephs, 2003）。《劳动法》的主要目标是通过规范劳动关系提高国企效率（Liu, 2010；Zheng, 2009），对农民工群体的权益保障没有明确规定；同时，该法对违法行为的惩处和罚款等规定不明确，导致企业有较强的激励规避法律责任（Chan, 2001；Lee, 2007）。

没有劳动合同作为依据的农民工难以使用法律手段保护自身权益，没有加入工会的农民工难以通过集体谈判等方式争取劳动权益，农民工权益受侵害的事件时有发生。部分企业不按时支付工资或者克扣工资，大量企业通过规避法律要求的企业责任来降低成本，许多农民工的工作场所环境恶劣，部分企业严重侵犯工人权益^①。

① 目前关于农民工权益受损情况还缺少全国性的数据，有少量研究是关于不同年份拖欠农民工工资及相关待遇不公等问题（Conney, 2006；Li, 2008a）。中国的媒体和香港的劳动权益监督组织不定期或定期报告有关雇主损害农民工权益的事件，但我们很难判断这些是偶发事件还是农民工权益问题的冰山一角。也许关于农民工权益受损的最有力的证据正是时有发生农民工对抗行为（Lee & Liu, 2011）。

农民工维护权益的途径非常少,当遇到劳动纠纷时,农民工主要通过两种途径寻求问题解决方案。第一种是诉诸法律,即向司法机关或当地劳动部门起诉(Gallagher, 2006)。近年来,全国劳动争议仲裁委员会接收的劳动争议案件出现了快速增长趋势,从2006年的47951件增加到2008年的693000件,2010年已经达到1280000件(China Daily, 2011)。但由于中国地方官员的升迁与当地经济增长紧密联系,地方政府出于税收和经济发展的考虑往往倾向于站在企业一边,一定程度上纵容了企业规避法律责任的行为,再加上没有书面劳动合同作为申诉基础,农民工通过合法程序解决争议面临诸多困难。

农民工寻求问题解决的第二种途径是个体或集体抗争,包括自发的罢工、非暴力反抗(比如堵路)等(Chen, 2009)。每年春节前是拖欠工资的高发阶段,农民工想要拿回属于自己的薪酬往往求助无门,只能采用集体维权或其他极端的处理方式^①,这导致了矛盾激化。关于劳动争议不妥善处理可能引起社会动荡的判断,是有现实依据的(刘林平、陈小娟, 2010)。

为了解决法律保护工人权利不足的问题,缓解农民工劳动权益受损引发的社会问题,完善劳动法律体系,进入2000年以来各政府部门开始思考修订1995年的《劳动法》。国务院研究室专门发起一个项目,考察农民工面临的劳动权益受损问题(Li, 2008b)。2005年政府完成了新法案的起草工作,2006年全国人大审查并向全社会公布了新法草案,向社会征求意见和建议,草案的公布在国内外引起了广泛而热烈的讨论。

新法的支持者主要来自中华全国总工会(ACFTU)、国内外的人权组织以及美国和其他发达国家代表劳工权利的政治力量。新法的反对者主要包括本土企业、跨国企业及其商会、部分新自由主义学派的学者等。美国和其他发达国家的跨国企业是重要的反对力量,他们通过在华商会极力游说,期望阻止这部法律的出台。国外跨国公司反对这部法律一方面是希望保持在中国生产所具有的廉价劳动力绝对优势,另一方面他们担心法律出台后,仅仅是跨国企业和大型国有企业会遵守法律规定,而国内部分中小企业不会遵守法律,从而导致不同企业面临的劳动力成本出现差异(刘林平、陈小娟, 2010)。

企业家表达了对新法可能带来的关于用工灵活性问题的担心,部分企业家担心新法中关于无固定期限劳动合同的推广会带来计划经济时代的“铁饭碗”,从而导致经济

① 对拖欠农民工工资问题的综述可以参考以下链接: <http://ilo-mirror.library.cornell.edu/public/english/dialogue/actrav/publ/128/7.pdf>.

效率的下降^①。美国商会上海分会（代表 1300 家美国跨国企业）、中美企业家协会（代表 250 家美国跨国企业）和欧盟商会中国总会（代表 860 家欧盟跨国企业）都对新法实施提出了反对意见^②。两家商会分别向全国人大常务委员会提交了意见书，表示“如果中国实施该项法律草案，企业可能会迁出中国，搬迁到劳动法律管制较少的国家，这将减少中国工人的就业机会”^③。

（一）对新法的争议

对于新法可能产生的影响，学者看法不一。持反对意见者担心，法律出台将导致企业倒闭或搬迁，从而导致工人失业（张五常，2009）。董保华（2007）也发出了类似的声音，认为新法在解雇工人方面的限制条款将阻碍企业整合和优化人力资源配置，新法将提高企业在中国的运营成本，这反而不利于农民工的就业^④。他进一步认为，一些城市的地方政府出于吸引投资发展经济的考虑，将不会强制企业遵守法律，因此新法实施不会明显提升企业的用工成本^⑤。Chen（2009）分析了劳动力市场管制的政策关联和就业问题，认为在中国经济快速增长的背景下，新法的推出对就业的直接影响很小，但是新法带来的企业用工成本的上升会间接导致失业。

支持新法的学者认为，正规的书面劳动合同是工人维护自身权利的最基本的依据，同时无固定期限劳动合同有利于在企业 and 员工之间建立起长期稳定的雇佣关系。法律学者常凯（2008）认为，新法的目的是完善劳动合同制度和促进劳动关系的正规化，这有利于建立稳定的劳动雇佣关系，而不会导致“铁饭碗”。稳定的雇佣关系提高了对工人的保护，有利于工人进行专业人力资本投资，对企业的长期发展有利^⑥。刘诚（2009）认为现行法律有太多漏洞，导致企业违法成本低。他同时谴责美国商会对法案的干预。中华全国总工会（ACFTU）认为，稳定的雇佣关系有利于提高工人的工作效率，实现企业和员工间的双赢。在海外，欧洲工会也对欧洲商会在中国反对新法实施的行为进行了抗议，美国国会对美国企业干预中国立法进行了谴责，国际人权组织也对新法就保护中国工人权益方面进行了声援。

① <http://sacom.hk/category/campaigns/nine-dragons>.

② http://www.fpif.org/articles/labor_rights_in_china.

③ 参见《21 世纪经济报道》，2006 年 5 月 11 日。

④ <http://6.cn/watch/12029491.html>.

⑤ http://www.chinacurrents.com/fall_2008/cc_tang.htm.

⑥ <http://articleleader.info/two-concerns-labor-contract-law-tilt-over-to-the-workers-two-labor-contract-law-printing-industry/>.

在这场关于新法草案的大讨论中,最值得关注的是中国普通工人和市民的声音首次在立法过程中被倾听。草案公布后的一个月,他们向政府提交了十九万条针对该法律的建议,支持新法对劳动者权益的保护(Blanchette, 2007; Gallagher & Dong, 2011)。

在综合考虑了各方评论和意见之后,法案初稿得以进一步修订完善,法案最终版本弱化了无固定期限合同的相关条款,但总体而言新法增强了对劳动者权益的保护。2007年6月29日全国人民代表大会常务委员会表决通过《劳动合同法》,胡锦涛主席签订了中华人民共和国主席令第六十五号:“《中华人民共和国劳动合同法》已由中华人民共和国第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议于2007年6月29日通过,现予公布,自2008年1月1日起施行。”

(二) 新《劳动合同法》

最终出台的《劳动合同法》中有98条涉及劳动问题的条款(Cornell University ILR School, 2007),与1995年颁布的《劳动法》相比,新法的这些条款增强了对工人的保护。新法要求企业与员工签订书面劳动合同,否则,企业一方面将面临向工人支付双倍工资的惩罚,另一方面企业与员工之间的雇佣关系将被默认为是无固定期限合同的雇佣关系(第八十二条);新法要求在雇主和员工之间已经存在较长雇佣关系或雇主不与员工签订正式书面合同的时候,员工才有权利要求签订无固定期限劳动合同(第十四条);新法重申工人有加入工会获得保护的权利,要求企业在做出事关工人权益的决定时需要与工会协商,同时首次明确了企业违法将面临的惩罚(Cooney, 2007; Cooney et al., 2007)。

拖欠工资的问题在雇佣农民工的企业中时有发生,这严重伤害了农民工权益。新法尝试从以下两个方面来解决拖欠工资的问题:新法规定用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定,向劳动者及时足额支付劳动报酬;新法进一步规定“用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的,劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令,人民法院应当依法发出支付令”(第三十条)。同时,2011年的《刑法修正案(八)》将恶意欠薪纳入刑事案件范畴,“对于有能力支付而不支付或者以转移财产、逃匿等方法逃避支付劳动者的劳动报酬,情节恶劣的,处三年以下有期徒刑或者拘役,并处或者单处罚金;造成严重后果的,处三年以上七年以下有期徒刑,并处罚金”^①。此外,新法禁止强制性超时工作,要求企业根据法律支付加班费。

^① 《中华人民共和国刑法修正案(八)》,2011年2月25日, http://www.law-lib.com/law/law_view.asp?id=343072.

在购买社会保险方面，新法进一步澄清雇主必须为雇员购买社会保险，包括医疗保险、养老保险、工伤保险、失业保险和生育保险，并缴纳保险金。新法规定在雇主未替雇员购买法定社会保险的情况下，雇员有权终止合同，并向雇主索要赔偿金，赔偿金额按照雇员在该企业工作的年限进行计算^①。

新法施行以来，对这部法律能否产生足够的效力从而影响劳动关系仍存有争议。作为一部全国性的法律，地方政府可以基于地方的特点依法制定具体的实施条例，考虑到地方经济发展等因素，政府可能不会站在工人一边，在与雇主谈判的过程中工人谈判力尤嫌不足。即使地方政府有动力去推动该法的实施，但监督企业依法办事的人员数量严重不足也可能影响最终执行效力（Li, 2008a）。也有分析者认为，只有国有企业和大型外资企业会完全按照新法执行，中小私营企业违法的情况难以杜绝（Liu, 2010；Smith et al. , 2007）。

另一方面，我们有理由相信新法将比早期的涉及劳动关系的法律更加有效。新法强制雇佣双方签订书面劳动合同，并以此作为规范劳动关系的第一步，这使得工人对于自身应有的权利有了书面记录，推动了其他与劳动权益相关的法律法规（如社会保险方面的法律法规）的执行，新法带来的劳动关系规范化将对工人有利（Cooney et al. , 2013）。对新法草案的讨论所引起的广泛社会关注增强了工人自身权利意识，并有利于间接提高工人的谈判能力。此外，中央政府对于工人劳动权益保障的重视意味着地方政府不能为了经济增长而忽视农民工的诉求；新法增强了关于法律执行的内容，确认了各级政府负责法律施行的具体部门；中华全国总工会调动资源推动新法执行是保证新法产生实效的又一因素。

但是，普遍的观点还是认为这部法律的影响有限。2008年春季，中国劳动观察网开展了一项在线调查，问题是：你认为中国的《劳动合同法》能否保护劳工权益？调查收到的回应约5000个：只有接近1/3的人认为这部法律能够保护劳工权益，其中18%的人认为这部法律能够很好地保护劳工的权益；18%的人认为只能提供一些保护；39%的人认为这部法律完全不会对劳动者权益保护产生影响；23%的人认为法律很难被有效施行（China Labor Watch, 2008）。

① 新法第四十七条规定：经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

三 调研数据和签订合同状况

珠三角的农民工调研数据为我们分析新法的实施效果提供了契机。调研组分别在2006年、2008年和2009年的7~8月对珠三角九个城市（包括广州、深圳、东莞、佛山、惠州、肇庆、江门、中山和珠海）的农民工展开了抽样调研。珠三角地区一直是最重要的农民工流入地，国家统计局农民工监测调查报告的数据显示，2009年全国农民工总量为22978万人，在珠三角地区务工的农民工为3282万人，占全国外出农民工的22.6%。

调研组根据广东省2005年1%人口调研数据中不同城市、不同性别、不同企业类型、不同教育水平的外来人口占比确定各组样本的配额，抽样采用随机拦截和“滚雪球”的方式进行。参加调研的农民工通过以下条件进行筛选：在9个城市中有一份全职工作，拥有农村户口，受教育程度不超过大专水平。

为了保证抽样企业的多样性，调研组限制单个企业被调研的人数不超过三名，这会导致来自大企业的样本代表性不足。由于通常而言大企业的劳动合同签订率比中小企业要高，这会导致估计新法对合同覆盖率以及劳动力市场表现的影响产生偏误。但从最终获得的样本来看，只有约2.5%的样本企业达到了样本数3人的上限，这些农民工样本占总体样本的比例仅为6.8%，因此限制样本数量带来的偏误较小。完成每份问卷会花掉30~50分钟，调研组支付给每个受调查者10~15元作为报酬。调研组得到了部分熟识的农民工朋友的协助，使得调研过程进展顺利，绝大多数拦截到的工人都接受并完成了调研，调研的合格样本回收率为95%。

我们比较了本文所使用的珠三角农民工抽样调研和一个以工作场所为基础的农民工随机抽样调研（RUMIC, 2008），两次调研所得样本在性别、年龄、教育、合同覆盖率和收入方面的分布具有一致性。尽管存在少量的问题，珠三角农民工抽样调研仍是目前在政府施行《劳动合同法》前后进行的最具综合性和代表性的抽样调查。

在本文中，我们获得的2006年、2008年和2009年三年样本分别为2613个、2093个和1721个，样本信息中包含个体的人口学特征、劳动合同状态和社会保险覆盖状况等信息。2006年的样本提供了新法实施之前的信息，即“事前”样本；2008年的调研发生在新法实施以后，金融危机对中国经济带来显著冲击之前；2009年的调研数据反映了金融危机冲击中国经济后经济逐渐复苏阶段的数据。新法实施前后的调研数据为我们采用“事前-事后”分析框架提供了难得的机遇。2008年的调研问卷中含有当前工作和上份工作的合同信息，有助于我们采用“回顾性追踪分析”来确定每个工人在

新法颁布前后的合同状态。

表 1 是对核心变量的描述性统计。这些统计量未进行加权计算，即在统计过程中给予每个样本相同权重。作者按照企业规模加权进行统计得到的变量的变动趋势与未加权得到的统计趋势一致。关于农民工签订书面劳动合同的情况，调研结果显示相对于新法实施以前（2006 年），农民工的合同覆盖率在新法出台以后分别上升了 18%（2008 年）和 20%（2009 年），这是在判断新法提升工人签订书面合同方面取得进展的初步证据。

表 1 对珠三角调研的描述统计（分年）

单位：%

	2006 年	2008 年	2009 年
书面劳动合同	42.76	60.54	62.36
无固定期限劳动合同	15.19	17.35	17.28
医疗保险	33.02	47.11	52.03
养老保险	21.94	34.56	37.91
工伤保险	42.91	55.96	56.79
失业保险	8.30	13.51	20.46
拖欠工资	8.88	5.85	7.22
企业工会	16.00	18.68	18.57
样本量	2613	2093	1721

注：变量均为虚拟变量，1 = 是，0 = 否。

资料来源：作者根据珠三角农民工调研数据计算得到。

合同覆盖率的上升是否与新法实施有关？为了控制影响合同覆盖率的因素，我们将三年的样本堆垒到一起，采用 logit 回归对“是否签订书面合同”的虚拟变量与调研年份和其他影响农民工合同获得的因素（包括年龄、教育水平、性别、企业规模、企业所有制等）进行分析，这些影响合同签订的因素如果随时间发生变化也将带来不同年份的合同覆盖率发生变化。表 2 中的（1）列给出了 logit 回归的系数，教育水平的系数显示，受教育程度越高的农民工签订书面劳动合同的可能性越大，这可能是由于受教育程度较高者对自身的合法劳动权益有更好的认识，在与雇主谈判的过程中更懂得如何维护自身权益。

企业规模的回归系数显示，相比小企业，大企业更可能与农民工签订书面劳动合同。导致该现状的一种原因是政府在检查法律执行情况时会更多地集中到大企业。假定考察和推进一家企业执行新法的成本一定，那么针对大企业的检查行为会使得更多的工人受益。此外，一些微小企业的存活期限很短，对这类企业及其雇员而言，签订

劳动合同的概率不大。企业所有权的回归系数显示,企业的所有权性质影响签订劳动合同的概率,相比国有企业,国内私营企业与农民工签订劳动合同的概率较低,而外资企业和港澳台资企业与农民工签订合同的概率相对较高。

年份虚拟变量的回归系数反映了在控制个人特征、企业特征和城市固定效应之后,新法实施对签订书面劳动合同概率的影响。我们发现,在控制了上述因素之后,与新法实施前(2006年)相比,企业与农民工签订合同的概率在新法实施之后上升了17.39%(2008年)和18.06%(2009年),这与从表1统计中所得出的签订书面劳动合同的变动趋势是一致的。

表2 签订书面合同与工人特征、企业特征的Logit回归

	(1) 调研当时是否有书面劳动合同	(2) 在新法之后获得书面劳动合同
2008年虚拟变量	0.95***	-
2009年虚拟变量	0.99***	-
年龄	0.00	-0.03*
受教育水平		
初中	0.32***	0.16
高中	0.56***	0.28
中专、技校	0.79***	0.61**
大专	0.90***	0.1
女性	-0.15**	-0.27*
企业规模		
10~29人	0.53***	0.79*
30~99人	1.10***	1.08**
100~299人	1.72***	1.76***
300~999人	2.31***	2.24***
1000~2999人	2.80***	3.17***
超过3000人	2.83***	2.63***
企业所有制		
内地私营企业	-0.58***	-0.68**
欧美日韩企业	0.60***	1.14**
港澳台企业	0.29**	0.43
常数项	-2.48***	-1.45**
城市固定效应	是	是
Pseudo R ²	0.22	0.25
调研年份	2006、2008、2009	2008
样本量	5316	1399

注:表中显示了Logit回归系数,*、**、***分别代表0.1、0.05、0.01的显著性水平。各分类虚拟变量的参照组为男性、受教育水平为小学及以下、在国有和集体所有制企业工作、企业规模小于9人、广州。

资料来源:作者根据珠三角农民工调研数据计算得到。

我们利用 2008 年问卷中关于农民工签订第一份书面劳动合同的信息, 进一步验证新法实施是否提高了农民工书面合同的覆盖率。图 1 显示了 2006 年 1 月至 2008 年 6 月之间签订第一份书面合同的农民工频数和对应的风险率 (即某一个月内第一次签订劳动合同的农民工数与该月初未签订劳动合同的农民工数之间的比率)。农民工签订第一份书面合同的频数在 2008 年 1 月, 即劳动合同法生效的当月出现了明显的上升, 与此同时, 农民工获得书面合同的风险率也在法律生效的当月大幅度上升, 并在此后的月份维持在较高水平。从 2009 年的调研数据中我们得到了相似的趋势 (未报告在图 1 中)。

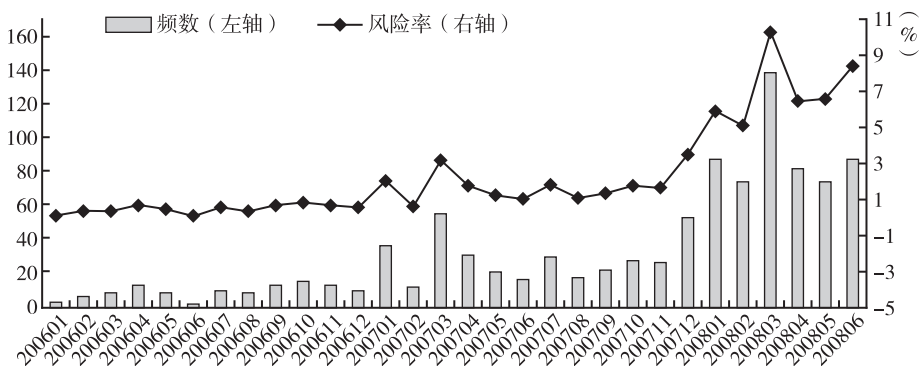


图 1 特定月份签订书面劳动合同的频数和风险率

注: 柱状图显示了从无合同状态变为有合同状态的农民工频数, 对应左侧的坐标轴; 折线图显示了所有未获得合同的农民工获得合同的风险率, 对应右侧的坐标轴。

资料来源: 作者根据珠三角农民工调研数据计算得到。

最后, 我们利用 2008 年问卷中对农民工的追溯性信息将 2006 年到 2008 年合同覆盖率的变动分解为如下三种类型:

(1) 新法实施使在同一家企业中工作的农民工从无合同 (新法实施之前) 变为有合同 (新法实施之后), 这一类型的合同覆盖率上升反映了企业内的劳动关系策略调整对合同覆盖产生的效应;

(2) 新法实施后无合同农民工从原有企业流动到新的企业并获得书面劳动合同, 这种类型的合同覆盖率的上升反映了企业间农民工流动对合同覆盖率产生的效应;

(3) 新法实施后新进入市场的农民工合同覆盖率与新法实施之前的农民工合同覆盖率有差异, 这种差异导致的合同覆盖率的变动反映了劳动力市场构成变化对合同覆盖率产生的效应。

有一部分农民工进入劳动力市场的时间信息存在缺失, 本文简化处理为新进入者。

表3 2006-2008年合同覆盖率变动的分解：企业内部政策变动、企业间劳动力流动和新进入者

	(1) 样本量	(2)占2008年 样本的比例 (%)	合同覆盖率(%)			对合同覆盖率变动的贡献	
			(3)新法 实施前	(4)新法 实施后	(5) 变动	(6) 百分比	(7)对合同覆盖率变 动的贡献比例(%)
新法实施前后在同一家企业工作的农民工样本	1345	64.2	50.2	64.3	14.1	9.1	51.00
新法实施后换到新企业工作的农民工样本	67	3.20	10.1	39.1	29	0.9	5.00
新法实施后新进入劳动力市场的农民工样本	222	10.6	-	54.4	22.8	2.4	14.00
进入劳动力市场时间缺失的农民工样本	460	22.00	-	55.9	24.3	5.3	30.00
2006年或2008年的总样本/2006年到2008年的变动情况	2093	100	42.8*	60.5	17.7	17.7	100.00

注：(1)列是各组样本数；(2)列是各组样本占2008年总体样本量的比重；(3)列和(4)列是新法实施前后的合同覆盖率；新进入劳动力市场和进入时间缺失的农民工在法律实施前的合同状态一栏没有相关信息，用“-”表示；(3)列中用*标记的数值是根据2006年的数据估计所得；(5)列是法律实施前后的合同覆盖率的变动，对于新进入者和缺少进入时间者，将他们与估计的2006年进入市场但2008年新法实施之后离开劳动力市场样本的合同覆盖率做比较，估计的合同覆盖率变动为31.6% (=54.4% - 22.8%)；(6)列是各组的合同覆盖率的变动百分比，由(2)列的数据乘以(5)列的数据得到；(7)列是各组的合同变动率对总体合同变动率的贡献比例。

资料来源：作者根据珠三角农民工调研数据计算得到。

表3展示了分解的结果。2008年的农民工样本中有三分之二在2006年已经开始工作。第一行的结果显示，新法实施半年后绝大多数的农民工还在原单位工作，这些在原单位工作的农民工合同覆盖率上升了14.1个百分点——这是企业政策调整的结果。考虑到保持原有工作单位的样本在2008年总体样本中所占的比重，企业政策调整带来的同一家企业内农民工合同覆盖率的提升，解释了新法带来的总体合同变动率(17.7%)的一半。第二行的数据显示，较少比例的合同覆盖率的变动源于农民工从合同覆盖率较低企业流动到合同覆盖率较高(仍旧低于平均的合同覆盖率)的企业，加上流动的农民工样本占比较低，最终农民工流动解释了新法带来的总体合同变动率(17.7%)的5%。

剩余的两行给出了新进入者和进入时间缺失的农民工的合同覆盖率变动及其解释比例。2006年样本的合同覆盖率可以分解为两部分：三分之二来自2008年样本中报告其在2006年已经工作的样本的合同覆盖率，三分之一来自2006年后离开劳动力市场的样本的合同覆盖率。通过表3，我们估计出离开劳动力市场的工人的合同覆盖率为31.6%。新法颁布后进入劳动力市场的农民工相比于新法颁布后离开劳动力市场的农

民工，其合同覆盖率更高，两者之间的差异为 14 个百分点。考虑到新进入劳动力市场的农民工的比重，我们计算得到，由农民工退出和进入市场所带来的劳动力市场构成的变动能够解释新法带来的总体合同变动率（17.7%）的上限为 30%。

总体看来，珠三角农民工调研数据显示，新法有效地提高了农民工的合同覆盖率，其中一半的影响来自于同一家企业农民工签订书面合同概率的上升，即企业政策变动的效应。

四 新法对社会保险、拖欠工资和工会覆盖的影响

（一）社会保险

在新《劳动合同法》出台以前，包括医疗保险、养老保险、失业保险、工伤保险和生育保险^①在内的社会保险，已经是法定^②必须购买的保险。其中购买医疗保险和养老保险的费用是最主要的社会保险支出。以 2011 年广州的情况为例，企业每月支付雇员工资的 12% 为其购买养老保险，支付工资的 8% 为其购买医疗保险，另外还需要支付少量的工伤保险和失业保险费用；同时企业从雇员工资中扣除 8% 用于购买养老保险，扣除 2% 用于购买医疗保险，而支付购买工伤保险和失业保险的费用无需从雇员工资中扣除。为了购买这四种社会保险，企业为每个雇员每月支付的社会保险最低费用为 446 元，这一金额约占广州 2011 年最低工资额的 34%。工人每月为社会保险支付的费用为 194 元，占 2011 年广州最低工资额的 15%。由于以往的法律对于不给员工购买社会保险的企业没有规定明确的惩罚措施，因此较多企业尤其是中小私营企业并没有严格按照法律执行，社会保险的覆盖率并不高。农民工群体在就业、生活方面都面临较大的社会风险，往往是社会保障水平最低的群体。2006 年珠三角农民工调研数据显示，珠三角 9 个城市的农民工样本中有超过一半没有任何的社会保险。

新法明确了企业为工人购买社会保险的责任，并对未能履行责任的企业明确了惩罚措施^③，这为企业依法购买社会保险提供了激励。新法在促使企业为农民工购买法定的社会保险方面是否确实有效呢？

-
- ① 在购买生育保险方面，很多男性农民工的妻子并未外出打工，有的已经有小孩，因此个体差异和性别差异会比较大，后文的分析将以分析前四种社会保险的险种为主。
 - ② 《社会保险费征缴暂行条例》于 1999 年实施。《工伤保险条例》于 2004 年出台；2011 年 1 月 1 日，修改后的《工伤保险条例》正式生效。根据规定，雇主应该为雇员购买工伤保险。
 - ③ 新法第 46（1）条、第 38（3）条和第 47 条。

我们在前文表1中列出了医疗保险、养老保险、工伤保险和失业保险的平均购买率，比较新法实施前的2006年和新法实施后的2008年和2009年，社会保险覆盖率显著上升，这意味着新法实施有可能在促进企业为农民工购买法定社会保险方面有一定效力。

为了进一步厘清新法对农民工社会保险覆盖率产生的影响，我们将三年的数据堆垒起来，采用Logit回归控制个体、企业和城市固定效应对农民工获得社会保险的影响，考察在不同年份里是否签订书面劳动合同对农民工获得社会保险的影响。以下是回归方程：

$$Y = aX + a_1 * D08 + a_2 * D09 + b_1 * CONT08 * D08 + b_2 * CONT09 * D09 + b_3 * CONT06 * D06 + e \tag{1}$$

其中因变量Y是二元变量，表示农民工是否享有特定的社会保险。X是一个包含个体特征、企业特征和城市虚拟变量的向量；D0i是代表200i年份的虚拟变量，其中i=6、8、9。CONT0i代表工人在200i年份是否拥有书面劳动合同。回归的基准对照组为2006年没有合同的农民工。在这一组模型设定中，合同状态的虚拟变量和年份虚拟变量交互项的系数估计值反映了各年中是否签订书面劳动合同对于农民工各项权益的影响。比如，2008年的年份虚拟变量与合同的交互项系数反映了2008年有合同的农民工与没有合同的农民工之间Y值的差异。

表4 合同状态对社会保险的影响的Logit回归

	(1) 医疗保险	(2) 养老保险	(3) 工伤保险	(4) 失业保险
2008年虚拟变量	0.33 **	0.17	0.23 **	-0.16
2009年虚拟变量	0.56 ***	0.54 ***	0.39 ***	0.70 ***
合同 * 2006年虚拟变量	1.38 ***	1.58 ***	1.12 ***	1.39 ***
合同 * 2008年虚拟变量	1.43 ***	1.81 ***	1.28 ***	1.86 ***
合同 * 2009年虚拟变量	1.62 ***	1.80 ***	1.20 ***	1.64 ***
年龄	-0.01 *	0.02 ***	-0.01	0.01 **
受教育程度				
初中	0.09	-0.03	0	-0.39 ***
高中	0.54 ***	0.70 ***	0.25 **	0.45 ***
中专、技校	0.60 ***	0.92 ***	0.30 **	0.50 ***
大专	1.46 ***	1.65 ***	0.65 ***	1.44 ***
女性	-0.21 ***	0.01	-0.61 ***	0.02
企业规模				

续表

	(1) 医疗保险	(2) 养老保险	(3) 工伤保险	(4) 失业保险
10 ~ 29 人	0.03	0.22	0.11	0.29
30 ~ 99 人	-0.02	0.46 *	0.36 **	0.59 *
100 ~ 299 人	0.22	0.71 ***	0.41 ***	0.48
300 ~ 999 人	0.41 **	0.89 ***	0.51 ***	0.4
1000 ~ 2999 人	0.60 ***	0.98 ***	0.83 ***	0.39
超过 3000 人	0.82 ***	1.03 ***	0.81 ***	0.45
企业所有制				
内地私营企业	-0.71 ***	-1.00 ***	-0.35 ***	-0.97 ***
欧美日韩企业	0.58 ***	0.37 **	0.43 **	0.21
港澳台企业	-0.01	0.06	0.15	-0.13
城市固定效应	是	是	是	是
常数项	-1.47 ***	-3.19 ***	-0.96 ***	-3.68 ***
Pseudo R ²	0.23	0.26	0.15	0.19
样本量	5110	5035	5024	4840

注: 表中显示了 Logit 回归系数, *、**、*** 分别代表 0.1、0.05、0.01 的显著性水平。各分类虚拟变量的参照组为男性、受教育水平为小学及以下、在国有和集体所有制企业工作、企业规模小于 9 人、广州。

资料来源: 作者根据珠三角农民工调研数据计算得到。

表 4 的回归结果显示, 书面劳动合同和年份交互项的估计系数均显著为正, 这意味着在控制了个人特征、企业特征和城市固定效应以后, 拥有书面劳动合同与获得各种社会保险之间存在正向关系。以医疗保险的回归结果为例, 是否拥有书面劳动合同与年份虚拟变量交互项系数分别为 1.38 (2006 年)、1.43 (2008 年) 和 1.62 (2009 年), 这意味着, 有合同的农民工获得医疗保险的概率相比没有合同的农民工在相应的年份中分别高出 33.71%、34.89% 和 39.51% (在均值处的边际效应)。2008 年和 2009 年的交互项系数高于 2006 年的交互项系数, 意味着新法实施后有合同的农民工获得社会保险的概率高于或等于新法实施前有合同的农民工获得社会保险的概率。

另一个考察新法对社会保险影响的思路是将数据根据“社会实验”的设计进行整理, 采用倍差法 (difference in difference) 进行判定。受影响组 (compliers) 是在新法出台前没有签订书面劳动合同, 但在新法出台以后其合同状态发生转变的农民工; 未受影响组 (non-compliers) 是在新法出台前后的合同状态均为无合同的农民工。我们利用受影响组在新法出台前后的社会保险覆盖率变动减去未受影响组在新法出台前后的

社会保险覆盖率变动，来考察新法对社会保险购买的影响。

若社会保险覆盖率的信息是来自追踪数据或者是回顾性的提问，那么根据倍差法计算出的结果将是新法对社会保险覆盖率影响的无偏估计。本文所使用的 2008 年的调研数据并未询问农民工在新法出台以前的社会保险覆盖率情况，因此有必要对受影响组和未受影响组农民工在新法出台以前的社会保险覆盖率情况进行估计。

根据前文的分析（表 2），新法施行后哪些农民工会从没有书面劳动合同的状态变成有书面合同的状态并非随机，即存在样本选择问题，尤其是企业规模较大的农民工在新法出台以后更有可能实现合同状态的转换，同时较大规模的企业更可能为农民工购买社会保险。不对样本选择问题进行修正，直接利用倍差法来判断新法实施对社会保险覆盖率的影响，会高估新法产生的实际效果。

本文采用“反事实”的估计方法解决样本选择问题，即利用法律出台以后受影响组和未受影响组的变量特征和法律出台前的社会保险覆盖率的 logit 回归方程系数，估计两组农民工在新法出台以前的制度环境下各自可能的社会保险覆盖情况。由此得到两组新法出台前后的社会保险覆盖率，一组统计量对应受影响组样本，即新法出台后从无合同变为有合同的农民工，一组统计量对应未受影响组，即新法出台前后均没有签订合同的农民工。

表 5 是利用倍差法考察新法施行对社会保险覆盖率影响的结果，包含新法分别对四类社会保险的覆盖率产生的影响和新法对至少有一种社会保险的覆盖率产生的影响。新法实施前的控制组和处理组的社会保险覆盖率均按照“反事实”的处理方式对样本选择偏差进行处理。表中的数字代表某一特定险种覆盖农民工的比率，括号中的数字为标准误。比如，第一行中的数字 0.1447 是指新法实施前的未受影响组农民工医疗保险覆盖率为 14.47%，括号中的 0.0037 是对应的标准误。

表 5 倍差法分析新法对农民工社会保险覆盖率的影响

		受影响组 (compliers)	未受影响组 (non-compliers)
有医疗保险农民工的比例	新法实施前(2006年)	0.2350 (0.0061)	0.1447 (0.0037)
	新法实施后(2008年)	0.5054 (0.0214)	0.1744 (0.0130)
	前后差异	0.2704*** (0.0241)	0.0297** (0.0156)
	倍差	0.2406***	(0.0287)

续表

		受影响组 (compliers)	未受影响组 (non-compliers)
有养老保险农民工的比例	新法实施前(2006年)	0.1282 (0.0051)	0.0697 (0.0033)
	新法实施后(2008年)	0.3517 (0.0205)	0.0773 (0.0091)
	前后差异	0.2234 (0.0229)***	0.0076 (0.0111)
	倍差	0.2158***	(0.0254)
有工伤保险农民工的比例	新法实施前(2006年)	0.3278 (0.0053)	0.2490 (0.0040)
	新法实施后(2008年)	0.5853 (0.0211)	0.2845 (0.0154)
	前后差异	0.2574*** (0.0236)	0.0354* (0.0184)
	倍差	0.2219***	(0.0300)
有失业保险农民工的比例	新法实施前(2006年)	0.0468 (0.0021)	0.0297 (0.0015)
	新法实施后(2008年)	0.1119 (0.0135)	0.0269 (0.0055)
	前后差异	0.0650*** (0.0149)	-0.0028 (0.0066)
	倍差	0.0679***	(0.0163)
有至少一种社会保险的农民工比例	新法实施前(2006年)	0.4181 (0.0068)	0.2973 (0.0050)
	新法实施后(2008年)	0.5853 (0.0211)	0.2845 (0.0154)
	前后差异	0.1672*** (0.0240)	0.0128 (0.0187)
	倍差	0.1800***	(0.0304)

注：受影响组 (compliers) 是在新法出台前没有签订劳动合同，但在新法出台以后合同状态发生转变的农民工；未受影响组 (non-compliers) 是在新法出台前后的合同状态均为无合同的农民工。我们根据两组工人的年龄、工作经历、性别、工作企业的规模与所有制等情况，对法律施行前两组农民工的社会保险覆盖率进行估算。括号中的数值为标准误，*、**、*** 分别代表 0.1、0.05、0.01 的显著性水平。标准误的计算方法如下：假定 \hat{p}_1 和 \hat{p}_2 代表两组农民工的比例， \hat{y}_1 和 \hat{y}_2 分别代表两组工人中享有某种社会保险的农民工人数， n_1 和 n_2 代表两组农民工人数。

某种社会保险的覆盖率为 $\hat{p}_{pooled} = \frac{n_1 \hat{p}_1 + n_2 \hat{p}_2}{n_1 + n_2} = \frac{\hat{y}_1 + \hat{y}_2}{n_1 + n_2}$ ，两组农民工的覆盖率之差为 $\hat{p}_1 - \hat{p}_2$ ，标准误为

$\sqrt{\hat{p}_{pooled} (1 - \hat{p}_{pooled}) (1/n_1 + 1/n_2)}$ 。在 STATA12 中采用 `prtest` 或 `prtesti` 的命令实现。用于判断显著性的 z 统计量为覆盖率之差与标准误之比。参见 Hildebrand et al. (2005) 和 Bluman (2008)。

资料来源：作者根据珠三角农民工调研数据计算得到。

表5中“倍差”一行对应的加粗数字是倍差法分析的最终结果，即受影响组农民工特定社会保险覆盖率变动与未受影响组农民工社会保险覆盖率变动之差。四种社会保险覆盖率倍差法结果和至少拥有一种社会保险的覆盖率的倍差法结果均显著为正，这意味着由于新法实施带来的合同覆盖率的上升进一步带来了社会保险覆盖率的上升。受数据所限，我们没有追踪数据来控制不可观测的个体因素的影响。如果我们的分析结果是可靠的，结合前面关于新法实施对农民工合同覆盖率影响的分析，该结果意味着珠三角地区有约600万农民工因为新法实施获得了书面劳动合同，约108万(0.18 * 600万)农民工因为新法改变了完全没有社会保险的状况。

(二) 劳动关系

接下来我们采用与考察新法实施对社会保险影响的相同策略来考察新法对拖欠工资和工会覆盖率的影响。我们首先比较表1的简单均值统计量及其变动，然后采用(1)式所对应的logit回归在控制了个体、企业和城市固定效应后分析新法对拖欠工资和工会覆盖率的净效应，最后利用倍差法来进一步验证新法对拖欠工资和工会覆盖率产生的影响。

表1中的统计数据显示，经历拖欠工资的农民工的比例在新法实行之后的2008年出现了显著下降，在2009年略有回升但仍比2006年要低，2008年到2009年之间经历拖欠工资的农民工比例的上升反映了金融危机的影响。表1还统计了农民工工作企业是否有企业工会的信息，所在企业有工会的农民工占比在新法实施之后也出现上升，并且在2009年金融危机发生后依然处于较高水平。

表6 合同状态对拖欠工资和企业工会覆盖率影响的Logit回归

	(1)拖欠工资	(2)企业工会覆盖率
2008年虚拟变量	-0.09	-0.02
2009年虚拟变量	-0.35*	0.14
合同*2006年虚拟变量	-0.35**	1.07***
合同*2008年虚拟变量	-0.86***	1.16***
合同*2009年虚拟变量	-0.12	1.03***
年龄	0.003	0.02***
受教育程度		
初中	-0.03	0.06
高中	-0.3	0.44***
中专、技校	-0.35*	0.68***
大专	-0.64*	0.63***

续表

	(1)拖欠工资	(2)企业工会覆盖率
女性	-0.32 ***	-0.18 **
企业规模		
10~29人	0.21	0.61 *
30~99人	0.40 *	0.65 *
100~299人	0.35	1.08 ***
300~999人	0.33	1.48 ***
1000~2999人	-0.02	1.73 ***
超过3000人	-0.75 **	1.85 ***
企业所有制		
内地私营企业	0.30	-1.24 ***
欧美日韩企业	-0.41	-0.54 ***
港澳台企业	-0.12	-1.08 ***
城市固定效应	是	是
常数项	-2.07 ***	-3.37 ***
Pseudo R ²	0.05	0.16
样本量	5456	5473

注：表中显示了Logit回归系数，*、**、***分别代表0.1、0.05、0.01的显著性水平。各分类虚拟变量的参照组为男性、受教育水平为小学及以下、在国有和集体所有制企业工作、企业规模小于9人、广州。

资料来源：作者根据珠三角农民工调研数据计算得到。

表6显示了农民工经历拖欠工资和所在企业有企业工会情况的Logit回归系数，与表4的回归结果相对应。与之前分析社会保险的思路相同，我们关注的是合同虚拟变量和年份虚拟变量交互项的系数。回归结果显示，在2006年和2008年，签订书面合同显著降低了农民工遭遇拖欠工资的概率；2009年虚拟变量和合同状态的交互项很小且不显著，但是2009年年份虚拟变量系数显著为负，表明2009年的工资拖欠问题相对于2006年有所缓解，但与农民工的合同状态没有显著的关系。

企业建立工会与签订书面劳动合同之间存在显著的正向关联。对于这个结果有两个可能的解释：一方面，履行了劳动合同条款的企业很可能也会履行关于工资集体协商和组织工会的相关规定；另一方面也可能是企业工会的存在使企业面临来自工会的压力而更可能推进新法的实施。表6中关于工会的回归方程不能分辨出哪种解释导致了这种关系的存在。

为了进一步厘清新法对拖欠工资和企业工会覆盖率影响的因果关系，这一部分将采用与前文分析社会保险覆盖率类似的策略，即倍差法，来识别新法施行对拖欠工资

和企业工会的影响。利用前文分析社会保险覆盖率的策略，我们将分析的目标变量换成农民工遭遇拖欠工资和所在企业工会覆盖情况。表7显示的是通过“反事实”回归调整样本选择性偏差以后得到的倍差法结果。新法实施有效降低了工人遭受拖欠工资的概率，达2.67%；同时新法使企业工会覆盖率提高了10.63%，当然这不能排除建立企业工会和遵守新法之间存在更加复杂内生关系的可能性。

新法的反对者担心新法推行会提高劳动力成本，导致企业解雇农民工（Chang & Qiu, 2011）。前文关于社会保险费用的分析显示，新法实施后企业从违反法律不为雇员购买社会保险到服从社会保险购买规定，将面临社会保险费用上升带来的劳动力成本上升。假定这些企业按照最低标准为农民工购买社会保险，劳动力成本上升将接近20%。其中，12%的工资成本用于支付养老保险，8%的工资成本用于支付医疗保险，另外还有购买工伤保险和失业保险的少量费用。根据2008年的调研，新法之后才为农民工购买社会保险的企业中，52%的企业是内地的私营企业和家族企业，26%是港澳台资企业，只有9%是来自欧美日韩的外资企业。

表7 倍差法分析新法对农民工遭遇拖欠工资和工会覆盖率的影响

		受影响组 (compliers)	未受影响组 (non-compliers)
遭遇拖欠工资的农民工的比例	新法实施前(2006年)	0.0837 (0.0018)	0.1094 (0.0017)
	新法实施后(2008年)	0.0421 (0.0086)	0.0946 (0.0101)
	前后差异	-0.0416 (0.0096)	-0.0149 (0.0119)
	倍差	-0.0267 *	(0.0153)
农民工所在企业有工会的比例	新法实施前(2006年)	0.0955 (0.0029)	0.0643 (0.0020)
	新法实施后(2008年)	0.1996 (0.0171)	0.0621 (0.0083)
	前后差异	0.1041 *** (0.0190)	-0.0022 (0.0098)
	倍差	0.1063 ***	(0.0214)

注：受影响组 (compliers) 是在新法出台前没有签订劳动合同，但在新法出台以后合同状态发生转变的农民工；未受影响组 (non-compliers) 是在新法出台前后的合同状态均为无合同的农民工。我们根据两组工人的年龄、工作经历、性别、工作企业的规模与所有制等情况，对法律施行前两组农民工遭遇拖欠工资和工会覆盖率进行估算。括号中的数值为标准误，*、**、*** 分别代表0.1、0.05、0.01的显著性水平。标准误的计算与表5同。

资料来源：作者根据珠三角农民工调研数据计算得到。

此外，我们也关注了是否存在企业通过辞退工人或重新与工人签订书面合同的方式来规避新法中的部分条款的情况。

2008年的调查问卷中有两个与之相关的问题：“您所在的企业是否有大规模裁员的情况”和“您所在的企业是否有大规模强制性解除以前的劳动合同重新雇用的情况”。统计结果显示，只有4.6%的农民工受访者报告其所在企业存在大规模裁员，只有1.68%的农民工受访者称所在企业有大规模强制性解除以前的劳动合同而重新雇用的情况。出现以上两种情况的企业中，90%以上是内地私营企业和港澳台资企业。

问卷中关于无固定期限合同的信息有限。表1的统计数据显示签订无固定期限合同农民工的比率在新法实施后从15.19%上升到17.28%。新《劳动合同法》规定“在用人单位连续工作满十年的”劳动者，“用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的”劳动者，以及“连续订立两次固定期限劳动合同，续订劳动合同的”劳动者，均有权要求签订无固定期限劳动合同。由于这些条款的影响很可能需要更长的时间才会显现，在我们研究的时间范围里，新法对无固定期限合同覆盖率的影响将十分有限。

五 总结

林毅夫（Lin，1989）将制度变迁的过程划分为诱致性制度变迁和强制性制度变迁两种。诱致性制度变迁是由下而上的制度变迁，指个人或群体通过制度创新寻找获利机会，由此带来制度变迁的可能；强制性制度变迁是由上而下的制度变迁，是政府以行政手段和法律形式引入和施行的制度变迁，从而实现在不同群体之间的利益和权力的再分配。也有学者强调政府施行的由上而下的制度变迁是为了应对外部性和市场失灵问题（Blau & Kahn，1999）。

Freeman（2010）认为，一种劳动力市场制度对经济运行效率的影响取决于没有该制度时市场的运行状况。如果初始的劳动力市场是不完备的，合理设计劳动力市场制度能够在提高经济效率的同时产生收入分配效应。如果初始市场运行接近完全竞争市场均衡状态，引入劳动力市场制度可能会扭曲要素配置，从而降低经济效率，但这并非意味着引入劳动力市场制度一定不合理；当制度目标是通过调节收入分配降低收入不均，制度带来的效率损失则是为实现收入分配公平所需支付的成本。新法的主要目的是改善工人的工作条件和提高工人的权益保护，经济效率不是法律合理性的唯一标准。此外，科斯的有效谈判理论还指出，接受了新的制度安排的企业和工人有激励通

过谈判在新的制度框架下降低经济效率的损失。

2008年开始生效的新《劳动合同法》旨在增强对工人劳动权益的保障,这类类似于保护产权的商业法律,是有价值的公共品。新法中关于促进企业和工人签订无固定期限劳动合同的条款会潜在地提高工人进行特定技能人力资本投资的激励,从而有助于提高工人的生产率和经济效率(Blank & Freeman, 1994)。同时新法也有收入分配效应,唐跃军和赵武阳(2009)的研究发现较强的就业保护有利于技能工人而不利于低技能工人。

本文的研究表明,尽管中国存在法律执行方面的问题,新法的实施确实大幅度提高了农民工的书面劳动合同签订率,提升了农民工保护自己合约权利的能力,提高了社会保险对农民工的覆盖情况,缓解了拖欠农民工工资的问题,与此同时企业建立工会的数量也出现了显著提升。现有的数据并不支持法律实施可能带来的大范围裁员或者无固定期限合同大幅度上升等影响。劳动力成本的上升在未来可能会影响农民工的就业,但是这一效应可能需要更长时间才会显现出来。总体而言,新《劳动合同法》在正式实施后的一到两年时间里基本实现了立法的主要目标,短期内并未带来显著的负面影响。

参考文献:

- 常凯(2008),《论劳动合同法的立法依据和法律定位》,《法学论坛》第2期,第5-14页。
- 董保华(2007),《论劳动合同法的立法宗旨》,《现代法学》第6期,第69-75页。
- 李斌(2011),《中国流动人口达2.21亿 80后逐渐成为主体》,http://www.yn.xinhuanet.com/newscenter/2011-03/02/content_22178909.htm.
- 刘诚(2009),《论〈劳动合同法〉的理论价值与现实意义——兼评对〈劳动合同法〉的有关责难》,《上海师范大学学报(哲学社会科学版)》第5期,第1-11页。
- 刘林平、陈小娟(2010),《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(社会科学版)》第1期,第151-160页。
- 张五常(2009),《中国的经济制度》,北京:中信出版社。
- 王一兵、张东辉(2009),《新〈劳动合同法〉的实施对劳动力供给的影响研究》,《当代财经》第11期,第37-41页。
- 唐跃军、赵武阳(2009),《二元劳工市场、解雇保护与劳动合同法》,《南开经济研

究》第1期,第122-132页。

- Blank, Rebecca & Richard Freeman (ed.) (1994). *Social Protection versus Economic Flexibility: Is There a Trade-Off?* Chicago, IL: University of Chicago Press for NBER.
- Blau, Francine & Lawrence Kahn (1999). Institutions and Laws in the Labor Market. *Handbook of Labor Economics*, 3, 1400 - 1461.
- Blanchette, Jude (2007). Key Issue for China's New Labor Law: Enforcement, Christian Science Monitor. <http://www.csmonitor.com/2007/0702/p11s02-woap.html>.
- Bluman, Allan (2008). *Elementary Statistics: A Step by Step Approach*. A Brief Version, 4th ed. New York: McGraw Hill.
- Chan, Anita (2001). China's Workers Under Assault: The Exploitation of Labor in a Globalizing Economy. ME Sharpe.
- Chang, Kai & Jie Qiu (2011). Transition of Labor Relations and Legislation Development in China: Three Years after the Implementation of Labor Contract Law. *Exploration and Free Views*, 10, 43 - 47.
- Chen, Chih-jou Jay (2009). Growing Social Unrest and Emergent Protest Groups in China. In Hsin-Huang Michael Hsiao & Cheng-Yi Lin (ed.), *Rise of China: Beijing's Strategies and Implications for the Asia-Pacific*. London and New York: Routledge, pp. 87 - 105.
- China Daily (2011). http://www.chinadaily.com.cn/china/2011-06/09/content_12662445.htm for 2010 figure.
- China Labor Watch (2008). http://www.chinalaborwatch.org/en/web/article.php?article_id=50084.
- Cooney, Sean (2006). Making Chinese Labor Law Work: The Prospects for Regulatory Innovation in the People's Republic of China. *Fordham International Law Journal*, 30, 1050 - 1054.
- Cooney, Sean (2007). China's Labour Law, Compliance and Flaws in Implementing Institutions. *Journal of Industrial Relations*, 49(5), 674 - 686.
- Cooney, Sean, Sarah Dibbulph, Kungang Li & Ying Zhu (2007). China's New Labor Contract Law: Responding to the Growing Complexity of Labor Relations in the PRC. *University of New South Wales Law Journal*, 30(3), 786 - 801.
- Cooney, Sean, Sarah Biddulph & Ying Zhu (2013). *Law and Fair Work in China*. Abingdon, Oxon: Routledge.

- Cornell University ILR School (2007). <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1026&context=intl>.
- Freeman, Richard (2010). Labor Regulations, Unions, and Social Protection in Developing Countries: Market Distortion or Efficient Institutions, Chap 70. In Dani Rodrik & Mark R. Rosenzweig (ed.), *Handbook of Development Economics*, 5. The Netherlands: North Holland, Elsevier BV.
- Gallagher, Mary (2006). Mobilizing the Law in China: “Informed Disenchantment” and the Development of Legal Consciousness. *Law & Society Review*, 40(4), 783 – 816.
- Gallagher, Mary (2007). Introduction to Contagious Capitalism: Globalization and the Politics of Labor in China. Princeton: Princeton University Press.
- Gallagher, Mary & Baohua Dong (2011). Legislating Harmony Law Reform in Contemporary China. In Kuruvilla, Sarosh, Ching Kwan Lee and Mary Gallagher (ed.), *From Iron Rice Bowl to Informalization: Markets, Workers and the State in a Changing China*. New York: Cornell University Press.
- Josephs, Hilary (2003). *Labor Law in China*. Yonkers: Juris Publishing, Inc.
- Hildebrand, David, Lyman Ott & Brian Gray (2005). *Basic Statistical Ideas for Managers* (2nd ed.). Belmont, CA: Thomson Brooks/Cole.
- Kuruvilla, Sarosh, Ching Kwan Lee & Mary Gallagher (2011). *From Iron Rice Bowl to Informalization: Markets, Workers and the State in a Changing China*. New York: Cornell University Press.
- Lee, Ching Kwan (2007). *Against the Law: Labor Protests in China’s Rustbelt and Sunbelt*. Berkeley: University of California Press.
- Lee, Chang Hee & Mingwei Liu (2011). Collective Bargaining in Transition: Measuring the Effects of Collective Voice in China. In Susan Hayter (ed.), *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice*. Geneva: International Labor Office, pp. 205 – 226.
- Li, Jing (2008a). China’s New Labor Contract Law and Protection of Workers. *Fordham International Law Journal*, 32(3), 1083 – 1131.
- Li, Shi (2008b). Rural Migrant Workers in China: Scenario, Challenges and Public Policy. *Working Paper No. 89*, International Labour Office, Geneva.
- Lin, Justin Yifu (1989). An Economic Theory of Institutional Change: Induced and Imposed

Change. Cato Journal, 9(1), 1 – 33.

Liu, Lin Ping (2010). Legitimacy Pressure and the Labor Contract Coverage. *Journal of Sun Yat-sen University*, 50(1), 151 – 159.

RUMIC (2008). Rural-Urban Migration in China, 2008 – 2009. <http://idsc.iza.org/?page=27&id=58>.

Smith, Brecher, Jeremy Brecher & Tim Costello (2007). An Emerging Chinese Labor Movement. *New Labor Forum*, 16(1), 82 – 85.

Zheng, Yin Lily (2009). It's Not What is on Paper, But What Is in Practice: China's New Labor Contract Law and the Enforcement Problem. *Washington University Global Studies Law Review*, 8(3), 596 – 617.

How Does China's New Labor Contract Law Affect Floating Workers?

Li Xiaoying¹ & Richard Freeman²

(Sun Yat-sen University¹ & Harvard University and NBER²)

Abstract: China's new Labor Contract Law took effect on January 2008 and required firms to give migrant workers written contracts, strengthened labor protections for workers and contained penalties for firms that did not follow the labor code. This paper uses survey data of migrant workers in the Pearl River Delta before and after the law and a retrospective question on when workers received their first labor contract to assess the effects of the law on labor outcomes. The evidence shows that the new law increased the percentage of migrant workers with written contracts, which in turn raised social insurance coverage, reduced the likelihood of wage arrears, and raised the likelihood that the worker had a union at their workplace.

Keywords: Labor Contract Law, floating workers, labor rights

JEL Classification: J01, J28, J53, K31

(责任编辑: 王姣娜)