

稳定化与结构化*

——新制度主义视角下的中国劳动力市场变化(2006-2017)

朱 斌

提要:本文探讨了2006-2017年中国不稳定工作的变化趋势。研究发现,随着国家对劳动力市场干预的增强,雇主所面临的制度环境与技术环境要求的冲突凸显。雇主一方面通过增加稳定工作来满足国家政策的合法性要求,另一方面则通过削减不稳定工作者的劳动成本来平抑因稳定工作者的增加所导致的劳动成本上升,从而加剧了“稳定—不稳定”二元结构的分割。由于私有单位面临的合法化与绩效最大化张力更强,上述两个过程在私有单位内更明显。

关键词:不稳定工作 劳动力市场分割 稳定化 结构化

一、导 言

从20世纪70年代开始,收入不平等在世界许多地区都呈扩大趋势,引起了各国政府、学者与民众的广泛关注。已有大量研究讨论了收入差距持续扩大的原因,其中一个重要原因在于,新自由主义对社会经济结构与制度的重塑使得劳动力市场中的雇佣模式发生重要变化,原来的“组织封闭”的雇佣模式转向“市场开放”的雇佣模式,劳动力市场趋于不稳定,进而导致劳动者的收入日益不稳定,不再像过去那样会随着工作资历的累积而增加。

西方劳动力市场中的不稳定化主要有两个表现:一是不稳定工作的数量在逐渐增加(Kalleberg, 2012; Olsthoorn, 2014);二是劳动者的工作流动愈加频繁,同一份工作的平均任期有所缩短(Hollister, 2011; Hollister & Smith, 2014)。无

* 本文系国家社会科学基金青年项目“金融化视角下我国收入分配差距变迁与共同富裕研究”(20211GS0080)阶段性成果。本文曾在中国社会学会2020年学术年会上宣读,感谢与会专家的宝贵意见,同时感谢匿名评审专家提出的宝贵修改意见,文责自负。

疑,工作流动的多少也反映了劳动力市场的稳定性,但对工作流动的测量比较困难,需要长期追踪数据。本文的“稳定化”或“不稳定化”仅指不稳定工作数量的变化,“不稳定化”是指不稳定工作占比上升,反之则为“稳定化”。

所谓“不稳定工作”,目前还没有统一定义,有的学者将其与“非正规就业”(informal employment)、“非标准就业关系”(nonstandard employment relations)、“弹性就业”(flexible employment)等概念相等同,有的学者则认为这些概念存在不同之处(Kalleberg,2000;苏熠慧、姚建军,2019)。总的来说,这些概念所参照的对象都是福特主义下制造业工人所具有的工作形态,这种工作形态大概有三个特征:(1)劳动者长期受雇于某个雇主,雇主为其提供稳定的经济报酬、社会保险、职业培训等;(2)劳动者通常是全职劳动者,有固定的工作时间;(3)劳动者的工作地点往往也是固定的,都是在工厂或办公室上班(艾德格,2009:165)。那么“不稳定工作”往往就是指在契约关系、工作时间、工作地点等方面更加弹性或者去标准化的工作,具体包括非全职工作、临时工、合同工、劳务派遣工、自雇佣,等等(Kalleberg,2000)。

有学者认为,“稳定工作”与“不稳定工作”已经构成了劳动力市场中新的二元分割结构,并成为社会不平等的重要结构来源(Atkinson,1984;Kalleberg,2003;Hudson,2007)。相比于“稳定工作”,“不稳定工作”往往是质量更差的工作,其经济报酬、社会福利水平、培训与晋升机会更差(Kalleberg et al.,2000;Kauhanen & Nätti,2015),就业者的组织承诺、主观幸福感与身心健康水平等也更低(Drobnic et al.,2010;Rohde et al.,2016)。目前很少有研究探讨“稳定—不稳定”二元结构的分割程度是否增强,但这一问题不容忽视,因为二元结构的分割程度越强,其对社会不平等的影响越是结构性的。我们把二元结构的分割程度不断增强的过程称为“结构化”过程,表现为稳定工作与不稳定工作的机会差距逐渐扩大。

中国劳动力市场自改革开放以来也发生了根本性变化,从原来行政分配、高度稳定的再分配体制向市场分配、多元灵活的市场体制转变,过去所谓的“铁饭碗”工作越来越少,“不稳定工作”越来越多,劳动者的合法权益常常受到侵犯,由此引起了许多劳资冲突(沈原,2006)。出于社会稳定的考虑,国家于2008年颁布实施了一系列有利于劳工权益保护的法律法规,如《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)、《中华人民共和国就业促进法》(以下简称《就业促进法》)、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》(以下简称《劳动争议调解仲裁法》)。已有研究认为,政府从劳动力市场的退出会加剧不稳定化与“稳定—

不稳定”的结构化趋势(李骏,2018)。那么,随着国家对劳动力市场干预的增强,不稳定化趋势是否会改变?稳定工作与不稳定工作之间的二元分割结构是否会消解?本文将对这些问题进行分析。

下文首先对中西方不稳定工作相关研究进行简要回顾,在此基础上本文将结合中国近年来的劳动法律与政策的变化,对劳动力市场的变化趋势做出预测,最后使用 CGSS 五年调查数据来检验上述预测。

二、文献综述

从 20 世纪 70 年代开始,西方劳动力市场中的不稳定化日益明显,为什么会出现这种变化呢?一般认为,新自由主义的兴起重塑了全球社会经济结构与制度(Centeno & Cohen,2012),进而改变了雇佣双方的力量。首先,就需求侧(雇主)来看,从 20 世纪 80 年代开始,以股东利益最大化为导向、以资本市场为中心的“股东资本主义”开始在全球蔓延(杨典,2018)。这种新的公司治理制度使得雇主与管理者的管理思路从长期成长导向转向了短期利润导向,雇主与管理者为了提高短期利润,常常会通过裁员、缩减劳工福利来降低劳动成本(Fligstein & Shin,2007)。与此同时,技术的快速更新也减少了长期雇佣关系的价值,因为雇主对员工的培训、投资很快会被新技术所取代,由此导致雇主更愿意采取灵活弹性的雇佣关系,包括瓦解内部劳动力市场、雇佣临时工或合同工取代内部正式工、将非核心任务外包给其他公司,更多从市场中而不是组织内获取商品与服务(Sahaym et al.,2007;Bidwell,2013)。

其次,从供给侧(劳动者)来看,教育产业化与经济全球化为劳动力的供给和再生产提供了土壤(Standing,2012)。二战结束以后,多数国家都推进了教育扩张,这为劳动力市场培养了越来越多符合甚至超过雇主需求的后备劳动力,由此也造成了文凭贬值(Van de Werfhorst,2009;Bernardi & Ballarino,2014)。随着经济全球化的深入,资本能够在全世界范围内寻找廉价的劳动力,由此形成了一个全球化的劳动力市场,这意味着劳动力蓄水池的整体扩张。根据国际劳工组织的数据,2013 年全球劳动后备军达到 23 亿人,这无疑会加剧劳动力市场中的不稳定化趋势(Jonna & Foster,2016)。

最后,从政府角度来看,新自由主义鼓吹市场的中心地位和以市场为导向的解决方案,排斥政府对社会的保护。一方面,政府对资本的管制逐渐放松,使得

资本不断积累(皮凯蒂,2014);另一方面,用来规制劳动力市场的政府法规也被不断侵蚀,工会的力量持续衰弱(Gonos,1997),美国工人曾经享受的集体性的“社会福利制度”被个体主义式的“工作福利制度”取代(Kalleberg,2009)。许多研究显示,一个国家对雇主权力的限制越大、社会福利支出越多、工会力量越强,该国工作的稳定性相对较高,如工作保障、工作自主性和工作条件、工作中的人际关系更好,雇员的主观稳定感也更强(Anderson & Pontusson,2007;Olsen et al.,2010;Dixon et al.,2013)。

总的来说,在新自由主义的影响下,雇主的力量越来越强,雇员的力量越来越弱,因此雇主能够改变过去劳雇双方的社会契约,以更有利于自己的方式重新打造雇佣关系。随着不稳定工作数量的增多,一些学者开始审视不稳定工作与稳定工作之间的关系,并将两种工作形态看作是劳动力市场中新的二元分割结构。经典的二元劳动力市场分割理论将劳动力市场分为首要劳动力市场和次要劳动力市场,两种劳动力市场在社会资源和资源分配机制上都存在重要差异(Doeringer & Piore,1971)。后续研究则多从职业分工与职业封闭、产业结构与行业垄断、组织结构与组织模式等不同角度提出分割结构方案(Baron & Bielby,1980;李骏,2016),而忽视了组织内的分割结构。

一些学者首先在企业内部发现,“不稳定工作”与“稳定工作”构成了一种分割结构。由于不同员工对企业的重要性不一样,雇主对员工采用不同雇佣政策,由此形成“核心—边缘”结构或“内部人—外部人”结构,那些核心就业者负责组织赖以生存和发展的关键任务,获得更高收入,享受更多福利,拥有更多培训机会,工作也更有保障,而边缘就业者与之相反(Atkinson,1984;Kalleberg,2003;Hudson,2007)。后续研究者进一步将这种新的分割结构推广到整个劳动力市场中,分析了稳定工作与不稳定工作在工作质量上的差异(Kalleberg et al.,2000;McGovern et al.,2004;Kauhanen & Nätti,2015)。

西方已经积累了大量关于“不稳定工作”的研究,中国的相关研究总体较少,大致存在三种与之相关的研究路径。第一种路径是从非正规就业角度讨论非正规就业的规模、形成与特征。国际劳动组织(ILO)早期根据企业特征来定义非正规就业,把小规模企业中的就业称为非正规就业,但随着经济的发展,国际劳动组织又强调要结合企业特征与岗位特征来界定非正规就业(姚宇,2008),这使得相关研究中非正规就业的定义也不一样。尽管如此,大多数学者普遍认为,虽然非正规就业者在劳动力市场上往往处于弱势地位,但他们的规模甚至超过了正规就业者,对于我国经济发展起了重要的积极作用(吴要武、蔡

昉,2007;黄宗智,2009,2010;薛进军、高文书,2012;魏下海、余玲铮,2012;屈小博,2012;张延吉、秦波,2015)。

第二种路径是从劳动合同的角度来讨论劳动合同对人们工作质量的影响,进而分析《劳动合同法》对劳动力市场的影响。这些研究发现,相比于未签订劳动合同的员工,签订劳动合同的员工享受法定社会保障的概率更高、劳动收入更高、加班以及过劳工作的概率显著更低、离职意愿也更低(卿石松、刘明巍,2014;孙睿君、李子奈,2010;孙中伟、杨肖锋,2012;杜鹏程等,2018)。而《劳动合同法》有利于推动劳动合同特别是长期劳动合同的签订(王甫希等,2018;孙中伟等,2018;章元等,2019)。

上述两种路径通常是管理学与经济学研究所采用的,大多数社会学研究是以田野观察和深入访谈为研究方法,对国有企业、事业单位、互联网企业等部门中的“不稳定工作”,以及农民工、自雇佣者、学生工等不稳定工作者的劳动关系、工作条件、劳动过程进行深入分析。这些研究重点分析了原来被认为是“铁饭碗”的国有部门工作是如何变得不稳定的;对于不稳定工作者,雇主是如何在保持监督控制的情况下让他们主动参与到劳动游戏中去的(贾文娟,2015;郑广怀等,2015;苏熠慧,2016;梁萌,2017)。

综上所述,西方关于不稳定工作的研究比较丰富,既探讨了不稳定化的趋势及其原因,也分析了“稳定—不稳定”二元分割结构,不过这些研究并未对结构化趋势进行深入分析。与之相比,国内研究较少分析中国不稳定工作的一般情况及其与社会不平等的关系。李骏认为,工作稳定与否已经构成了中国劳动力市场中新的分割维度,不稳定工作与稳定工作之间的平均收入与人力资本回报都不一样(李骏,2016)。对内地与香港的进一步比较发现,由于香港奉行自由主义经济政策,政府对劳动关系采取低度干预,故而香港的不稳定工作比内地更多,“稳定—不稳定”二元结构的分割程度也要强于内地(李骏,2018)。

李骏的研究为我们进一步研究不稳定化与结构化提供了重要线索,即自由主义经济政策可能同时推动了不稳定化与结构化趋势。这是因为当政府不再保护社会时,雇主有更强大的力量来降低劳动成本,从而实现利润最大化。这可以从两个方面来实现。一方面,相比于稳定工作者,雇用不稳定工作者的成本更低,那么雇主会将更多的稳定工作转变为不稳定工作。另一方面,雇主也会进一步强化稳定工作与不稳定工作之间的分割结构,将不稳定工作者排斥在稳定工作以外,这就使得劳动力市场中存在大量相对过剩人口,雇主能够不断以低于市场的价格雇用他们,而且增强了生产灵活性,瓦解了工人团结和集体行动。上述逻

辑可以称之为新自由主义逻辑。中国劳动力市场是否也遵循此逻辑呢？李骏并未对中国劳动力市场进行动态分析，本文将对此进行分析。

三、中国劳动力市场中的不稳定工作

改革开放以前，因为计划经济体制和单位制度的存在，中国城镇社会不存在以市场机制为基础的劳动力市场。国家通过“统包统配”方式使得劳动者成为用人单位“终身制”的固定工，一旦就业就鲜有机会流动，也没有被解雇的风险。改革开放以后，随着经济体制改革，我国劳动力配置方式与雇佣关系也发生了深刻变化，这种变化大体可以分为三个阶段。

第一阶段为 1978 - 1991 年，此时的劳动力市场有所松动，但依然受到很多限制。在这一阶段，农村家庭承包责任制的改革与“上山下乡”政策的调整使得城乡出现了大量剩余劳动力，流动人口越来越多。同时，国有部门的雇佣关系开始契约化，1986 年 10 月，国务院颁发《国营企业实行劳动合同制暂行规定》，规定在国营企业新招收的工人中推行劳动合同。然而，以“计划经济”为主体的经济体制在 20 世纪 80 年代没有改变，劳动力市场中市场分配的范围还小于计划分配，大量农村剩余劳动力被兴起的乡镇企业吸收，城镇的劳动用工仍然以国有、集体企业用工为主（刘精明，2006）。

第二阶段为 1992 - 2007 年，此时劳动力市场灵活性不断增强（李小瑛、赵忠，2012）。这体现在两个方面。一方面，体制外的劳动力市场逐渐扩张，根据 2008 年《中国统计年鉴》的数据，城镇就业人员中国有单位与集体单位就业人员的比例从 1992 年的 81.24% 下降到 2007 年的 24.33%。而体制外就业人员中不稳定工作占了绝大多数，如农民工、个体户、无合同用工等（黄宗智，2009）。

另一方面，国有部门的非正式用工越来越普遍。国有部门一直都存在非正式用工形式，在计划经济时期就存在临时工、合同工、轮换工、季节工、家属工、外包工、零工等多种用工形式，但数量较少，而且具有很强的计划性（Lee，2016）。1995 年《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）正式实施，劳动合同制被推广到所有员工，确立了用工单位与劳动者的双向选择关系。雇佣关系契约化打破了“铁饭碗”，解除了企业调整劳动力成本的制度约束。1997 年，国有企业改革加快，“抓大放小”的政策将大量国有企业工人从稳定的劳动和生活中剥离出来。随着改革的推进，为了提高生产效率和降低财政负担，越来越多的国有

部门特别是国有企业纷纷采取了“二元劳动体制”，雇用了大量非正式职工，或将产品与服务外包给其他部门(贾文娟,2015,2019)。

第三阶段为2008年至今,在前一时期,由于原来单位制下父爱主义的“庇护关系”逐渐消失,而市场经济中的契约关系尚未完善,许多单位想方设法降低劳动成本、提高生产利润,由此引起了许多劳资纠纷与劳工维权抗争,对社会稳定造成了较大威胁(沈原,2006;佟新,2006;蔡禾等,2009;黄岩,2010)。在这种情况下,我国劳动政策开始调整。在改革开放的前三十年,国家主要任务是发展经济,为此不断推动市场化,政府对资本的限制以及劳动关系的干预也在弱化。但随着劳资冲突与维权抗争愈演愈烈,社会稳定逐渐成为与经济发展并驾齐驱的主要任务,为此国家出台了一系列法律法规与社会政策来保护劳动者。

2007年和2011年,国家开始推行城镇居民基本医疗保险和社会养老保险。2008年,《劳动合同法》《就业促进法》《劳动争议调解仲裁法》等一系列法律开始实施,在立法层面规范了雇佣关系,提高了对劳动者权益的保护。虽然在1995年的《劳动法》中,劳动合同就是其中的重要内容,但其中条文比较宽泛,在实践中操作性不强(黎建飞,2009)。许多研究显示,《劳动合同法》的颁布促进了劳动合同的签订和合同期限的长期化(屈小博,2017;王甫希等,2018;章元等,2019)。签订了劳动合同的员工能得到更好保护,反过来也使得企业愿意加大人力资本投资,增加员工保险和福利投入,更加注重人性化管理,最终建立起一套内部劳动力市场制度(孙中伟等,2018)。由此可以预测,2008年经济危机以后,虽然西方劳动力市场的不稳定化趋势更加明显,但在中国,这一趋势可能有所遏制,至少劳动力市场的稳定工作会有所增加,那么可以得到本文第一个假设。

假设1:2008年后,获得稳定工作的概率有所上升。

进一步来看,国家对劳动力市场干预的增强如何影响“稳定—不稳定”二元分割结构呢?本文试图从新制度主义视角进行分析。该视角认为,组织生存的环境包括制度环境和技术环境,组织为了生存下去必须同时满足这两种环境的要求,即合法性与效率要求(Meyer & Rowan,1977;DiMaggio & Powell,1983)。然而,一些满足合法性的组织实践却会损害组织效率,为此组织会采取一些措施来调节这种矛盾,如“组织脱嵌”(Meyer & Rowan,1977)。沿着这一思路,上述法律法规的出台意味着用人组织的制度环境发生重要转变,为了满足制度环境的要求,雇主不得不拓展稳定雇佣关系,使其覆盖更多员工,同时履行劳动合同规定的义务,由此造成劳动成本增加(刘媛媛、刘斌,2014;沈永建等,2017)。但是,经过几十年的市场化改革,绩效最大化的理念已经深入人心,用人组织同时

也面临着绩效考核,那么如何平衡稳定化所带来的额外劳动成本呢?其中一种方式可能就是通过削减不稳定工作者的成本来维持整个劳动成本的平衡。

首先,稳定工作者一般是组织内的核心成员,承担组织赖以生存和发展的关键任务(Kalleberg,2003;Hudson,2007)。随着用人组织增加稳定工作数量,稳定工作者中可能逐渐纳入了一些非核心员工,剩下的不稳定工作者愈加边缘,对于组织发展来说更不重要。组织为了控制用人成本,可能会不断降低他们的收入,由此造成不稳定工作者与稳定工作者的收入差距扩大。其次,随着不稳定工作的减少,剩下的不稳定工作者所从事的工作主要是非技术工作,对劳动者人力资本或技术的要求不高,因此用人组织可以进一步降低那些人力资本较高的不稳定工作者的收入。即使他们会因为对收入下降不满而流失,用人组织也能补充人力资本较低的劳动者,最终将导致不稳定工作者中的人力资本回报下降,且稳定工作者与不稳定工作者之间的人力资本回报差距上升。

综上所述,在国家劳动政策发生转变的情况下,用人组织可以通过降低不稳定工作者的整体收入,尤其是降低其中人力资本较高的劳动者的收入来平抑整个用人成本,由此造成稳定工作者和不稳定工作者之间的收入差距和人力资本回报差距扩大,使得“稳定—不稳定”二元结构的分割程度增强。因此,国家虽然能够通过一系列措施提高劳动力市场的契约化程度,保护更多劳动者的合法权益,但很难将这种保护覆盖到整个劳动力市场,更何况国家也担心过度干预会影响经济发展。因此,每当中国经济遇到问题,《劳动合同法》容易成为众矢之的(孙中伟等,2018)。总的来说,国家对劳动力市场干预的增强会促进劳动力市场的稳定化,但也可能导致雇主将增加的劳动成本转嫁到不稳定工作者身上,由此造成“稳定—不稳定”二元结构的分割程度增强。由此可以得出假设2。

假设2:2008年后,稳定工作与不稳定工作的二元结构的分割程度增强。

假设2.1:稳定工作者的平均收入高于不稳定工作者,2008年后,二者收入差距扩大。

假设2.2:稳定工作者的人力资本回报高于不稳定工作者,2008年后,二者人力资本回报差距扩大。

当然,劳动力市场中的雇主本身具有多样性,在中国,虽然大多数劳动者在私有单位就业,但公有单位就业人员无论是数量还是比例都要高于西方国家。一般认为,公有单位与私有单位也构成了一种二元结构,相对于公有单位,私有单位是一个在工作条件、工作报酬、社会保障、工作流动、机会分配机制等方面都

不一样的劳动部门,而且这种分割结构一直延续至今(刘精明,2006;王甫勤,2010;杨娟等,2011;李路路等,2016)。那么,随着国家劳动政策的转变,不同单位中稳定化与结构化趋势有何差异呢?

首先,公有单位的雇主是国家,其面临的制度环境压力更大,当国家劳动政策转变时,公有单位会最快响应国家号召,将原来的不稳定工作者纳入稳定的雇佣关系中。而私有单位面临的合法化压力更小,稳定化速度更慢。不过随着公有单位中稳定工作者的比例越来越高,私有单位的合法化压力也将越来越大,其稳定化速度加快,最终出现与公有单位相似的趋同趋势。由此可以得到假设3。

假设3:2008年后,公有单位中的稳定化过程总体上快于私有单位,不过最终将趋同。

其次,按照上文的新制度主义逻辑,结构化过程是否也是先在公有单位后在私有单位中出现呢?在笔者看来,之所以出现稳定化与结构化并行的变化趋势,是因为用人组织同时承受着合法化与绩效最大化压力,采取了变通行为。毫无疑问,相较于公有单位,私有单位面临的冲突更强烈。公有单位,尤其是党政机关与事业单位追求的绩效并不是经济利润,因此他们也未必会为了降低用人成本而加强“稳定—不稳定”二元结构的分割程度。因此,我们作出假设4。

假设4:在私有单位中,在稳定工作数量增加的同时,“稳定—不稳定”二元结构的分割程度也在加强;而在公有单位中,稳定化与结构化未必会同时出现。

四、研究方法

(一)数据

本文数据来自中国人民大学的“中国综合社会调查(CGSS)”。CGSS从2006年开始询问工作稳定性的相关问题,最新公布的数据是2017年调查数据。为了更系统地考察我国不稳定工作的变化趋势,本文使用了2006、2008、2012、2015、2017五年数据,其中2010年数据由于缺少工作稳定性的关键问题,故而未纳入。本研究的分析对象限于18-60岁非农在职者,并排除了自雇者。在数据分析过程中,我们根据数据提供的权重做了加权调整。

(二)因变量

本文的因变量包括两个方面:一方面,在分析劳动力市场中稳定化趋势时,

因变量是工作类型,即是否为稳定工作。对于不稳定工作的界定,不同学者使用的标准往往不同。本文主要根据工作时间与契约关系来界定。如果被访者的工作不是全职工作,或者没有固定雇主(临时工),或者有固定雇主但未签订劳动合同,则界定为不稳定工作,设置为0,其他工作视为稳定工作,设置为1。

另一方面,在分析稳定工作与不稳定工作之间的结构化趋势,也即稳定工作与不稳定工作的收入差距与人力资本回报差距的变化时,此时的因变量是工作收入。考虑到2006-2017年存在一定程度的通货膨胀,故而根据国家统计局发布的历年消费价格指数做了通货膨胀调整(以2006年为基准),以使各年之间收入具有直接可比性。工作收入是连续变量,取对数进入模型。

(三)自变量

在分析稳定化过程时,自变量是调查年份与单位类型,调查年份设置为分类变量,以2012年为参照组。单位类型则根据被访者工作组织的所有制区分为公有单位和私有单位,公有单位包括国有单位与集体单位,其他工作单位则统一视为私有单位。在分析结构化过程时,此时自变量除了工作类型以外,还包括受教育年限。受教育年限是连续变量。

(四)控制变量

除上述自变量外,本文还控制了被访者如下变量:性别、年龄、年龄平方、民族、户籍、城乡地区、党员身份、职业阶层。其中年龄是连续变量,性别、民族、户籍、城乡地区、党员身份均为二分类变量,参照组分别为女性、少数民族、农业户口、农村地区与非党员。关于职业阶层,我们先根据被访者工作信息将其转换为EGP图式,随后把EGP阶层框架转换为五个职业阶层:非技术工人阶层、技术工人阶层、一般非体力阶层、白领阶层(低级服务阶层)和精英阶层(高级服务阶层),以非技术工人阶层作为参照组。

表1给出了五次调查核心变量的简单描述统计。从因变量来看,即使控制了通货膨胀,被访者的平均工作收入依然逐渐提高。从劳动力市场结构来看,稳定工作的比例有所上升,从36.74%上升到54.93%。与之相反,公有单位就业的比例大幅下降,从59.40%下降到34.95%。

进一步分析发现,无论是在公有单位还是私有单位,稳定工作比例都有所上升,公有单位中稳定工作比例从45.35%上升到70.82%,私有单位中稳定工作比例从24.16%上升到46.40%。总的来说,从2006年以来的十年间,无

论是公有单位还是私有单位,稳定工作比例都有所上升,但稳定工作的总体占比仍然只有 54.93%,还有很大提升空间。

表 1 不同调查年份核心变量的简单描述统计

	2006 年	2008 年	2012 年	2015 年	2017 年
因变量					
工作收入(对数)	9.39(0.71)	9.43(0.81)	9.80(0.94)	9.97(1.13)	10.15(1.22)
工作类型(参照组为稳定工作)	36.75	48.33	53.65	52.59	54.93
自变量					
单位类型(参照组为公有单位)	59.40	49.47	40.90	37.61	34.95
受教育年限(年)	11.52(3.22)	11.31(3.40)	11.81(3.91)	11.84(4.01)	12.39(3.98)
控制变量					
性别(参照组为男性)	56.14	59.89	58.48	58.81	58.51
年龄(岁)	35.09(10.22)	36.92(10.35)	38.84(10.89)	38.86(11.14)	36.15(10.43)
民族(参照组为汉族)	95.75	94.95	94.19	95.01	94.57
户籍(参照组为非农户口)	74.20	69.97	66.51	60.83	57.87
城乡地区(参照组为城市)	82.71	77.79	85.12	81.53	81.70
党员身份(参照组为党员)	14.25	18.20	16.37	15.12	14.90
职业阶层					
非技术工人阶层	21.65	31.89	26.36	30.06	21.46
技术工人阶层	20.60	17.62	16.90	13.48	18.21
一般非体力阶层	26.49	13.11	22.12	21.33	25.43
白领阶层	21.56	23.11	27.31	23.29	25.16
精英阶层	9.71	14.27	7.31	11.84	9.74

注:除注明单位处以外,表格中报告的数字为百分比,括号内的数字为标准差。

五、结果分析

(一) 稳定工作的获得

首先,我们将五次调查数据汇总,分析稳定工作获得的变化。由于因变量是二分类变量,故采用二分类 Logit 模型。表 2 给出了获得稳定工作的数据分析结果。模型 1.1 显示,单位类型的系数显著为正,说明在控制其他变量的情况下,在公有单位内获得稳定工作的概率高于私有单位。调查年份的参照组是 2012

年,可以看到,2006年和2008年的系数显著为负,2015年和2017年系数虽然为正但不显著,说明相比于2012年,2006年和2008年获得稳定工作的概率显著更低,而2015年和2017年获得稳定工作的概率没有明显变化。也即2006-2012年间稳定工作的获得概率显著上升,2012年以后保持相对稳定,这意味着劳动法规与政策调整所带来的稳定化效应主要体现在调整后的几年内,此后则有所放缓,总体趋势符合假设1。

表 2 关于稳定工作获得的最大似然估计

变量	模型 1.1 (整体)	模型 1.2 (整体)	模型 1.3 (公有单位)	模型 1.4 (私有单位)
	B/S. E.	B/S. E.	B/S. E.	B/S. E.
控制变量	控制	控制	控制	控制
单位类型(参照组为公有单位)	0.802 *** 0.058	1.084 *** 0.105		
调查年份(参照组为2012年)				
2006年	-1.035 *** 0.082	-0.781 *** 0.131	-1.364 *** 0.108	-0.758 *** 0.140
2008年	-0.257 ** 0.089	-0.221 + 0.130	-0.429 *** 0.120	-0.162 0.139
2015年	0.013 0.070	0.062 0.087	-0.026 0.115	0.072 0.095
2017年	0.019 0.068	0.211 * 0.084	-0.246 * 0.108	0.203 * 0.090
单位类型 × 调查年份				
单位类型 × 2006年		-0.499 ** 0.169		
单位类型 × 2008年		-0.141 0.182		
单位类型 × 2015年		-0.117 0.151		
单位类型 × 2017年		-0.551 *** 0.142		
常数项	-4.811 *** 0.369	-4.974 *** 0.371	-2.392 *** 0.599	-6.131 *** 0.503
样本量	13245	13245	5936	7309
-2Log Likelihood	15122.18	15089.46	6475.001	8317.053
伪 R ²	0.179	0.181	0.087	0.203

注: + $P < 0.1$, * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$ 。

模型 1.2 在上述模型基础上加入了单位类型与调查年份的交互项,单位类型系数依然显著为正,说明在 2012 年,公有单位获得稳定工作的概率高于私有

单位。单位类型与2006年的交互项显著为正,单位类型与2008年交互项系数不显著,这意味着从2006年到2012年,公有单位内稳定工作的获得优势进一步扩大。然而,单位类型与2015年的交互项变得不显著,单位类型与2017年交互项显著为负。这说明从2012年至2017年,公有单位内稳定工作的获得依然有优势,不过比起2012年有所下降。上述结果说明,从2006年到2017年,公有单位获得稳定工作的优势是先扩大后缩小。为什么会这样呢?我们进一步来看公有单位与私有单位内部稳定工作的变化趋势。

模型1.3和模型1.4分别分析了公有单位和私有单位内部稳定工作获得的变化。模型1.3显示,相比于2012年,2006年、2008年和2017年的系数都显著为负,但2017年系数值较小,说明从2006年到2012年,公有单位内部稳定工作迅速扩散,此后则略有下降。模型1.4显示,2006年系数显著为负,不过系数绝对值小于模型1.3,这说明从2006年到2012年,私有单位中的稳定工作扩散速度不如公有单位快。不过与模型1.3不一样的是,在模型1.4中,2017年系数显著为正,这说明从2012年到2017年,私有单位中稳定工作在持续扩散。

综合上面四个模型来看,我国劳动政策改变后,公有单位与私有单位都受到相应压力,故而获得稳定工作的概率均有所上升。^①在最初几年,公有单位承受压力明显高于私有单位,稳定工作扩散更快,故而稳定工作获得的相对优势上升。从2012年到2017年,随着公有单位中稳定工作达到一定比例,稳定工作的扩散近乎停滞,而私有单位中的稳定工作继续扩散,从而使得公有单位内稳定工作获得的相对优势下降。这一结果支持假设3。

(二) 不稳定工作与收入获得

模型2分析了稳定工作与不稳定工作之间的收入差距及其变化。由于因变量工作收入是连续变量,故使用OLS回归模型。模型2的具体结果可见表3。首先来看核心自变量工作类型的影响,在五次调查中,工作类型系数均显著为正,说明稳定工作者的平均收入显著高于不稳定工作者;工作类型系数总体上趋于增大,但不是完全单调递增。表3将模型2.1-2.5汇总做了交互项模型,从中可以看到工作类型系数变化是否具有统计显著性,结果显示,“工作类型×2006年”系数显著为负,“工作类型×2017年”系数为正但不显著,“工作类型×2008年”和“工作类型×2015年”系数很小也不显著。这说明从2006年到2012

^① 因为篇幅限制,本文所有的模型结果都未给出控制变量系数,有需要的读者可以联系作者:zhu-bin2015@ruc.edu.cn。

年,稳定工作者的收入优势有所扩大,但从2012年到2017年,稳定工作者的收入优势没有显著变化。

表3 工作类型对工作收入的影响模型(整体)

变量	模型 2.1 (2006年)	模型 2.2 (2008年)	模型 2.3 (2012年)	模型 2.4 (2015年)	模型 2.5 (2017年)
	B/S. E.	B/S. E.	B/S. E.	B/S. E.	B/S. E.
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制
单位类型(参照组为公有单位)	-0.178 *** 0.041	-0.055 0.053	-0.083 + 0.045	-0.046 0.058	-0.032 0.056
工作类型(参照组为稳定工作)	0.200 *** 0.034	0.329 *** 0.047	0.327 *** 0.038	0.302 *** 0.051	0.412 *** 0.057
常数项	8.128 *** 0.219	7.158 *** 0.369	6.192 *** 0.278	5.138 *** 0.420	4.667 *** 0.459
样本量	2204	1741	3141	2475	3162
R ²	0.218	0.319	0.248	0.209	0.249

注: + $P < 0.1$, * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$ 。

模型3分别分析了公有单位和私有单位内部工作类型对收入影响的变化。模型3.1-3.5分析的是公有单位情况。表4结果显示,工作类型的系数均显著为正,但从表5可以看到这些系数没有显著变化,说明在公有单位内,稳定工作者的平均收入始终高于不稳定工作者,但二者的收入差距并未随着时间而显著变化。模型3.6-3.10分析的是私有单位情况,从表4可以看到工作类型的系数也都显著为正。表5结果显示,与2012年相比,2006年工作类型系数显著更小,2017年工作类型系数显著更大,这说明在私有单位内,稳定工作者的平均收入始终高于不稳定工作者,而且二者的收入差距在2006-2017年逐渐扩大。

表4 工作类型对工作收入的影响模型(分单位)

变量	公有单位					私有单位				
	模型 3.1 (2006年)	模型 3.2 (2008年)	模型 3.3 (2012年)	模型 3.4 (2015年)	模型 3.5 (2017年)	模型 3.6 (2006年)	模型 3.7 (2008年)	模型 3.8 (2012年)	模型 3.9 (2015年)	模型 3.10 (2017年)
	B/S. E.									
控制变量	控制									
工作类型 (参照组为 稳定工作)	0.181 *** 0.043	0.300 *** 0.061	0.187 *** 0.053	0.225 *** 0.066	0.144 * 0.070	0.216 *** 0.061	0.330 *** 0.068	0.418 *** 0.054	0.362 *** 0.073	0.577 *** 0.080

续表 4

变量	公有单位					私有单位				
	模型 3.1 (2006年)	模型 3.2 (2008年)	模型 3.3 (2012年)	模型 3.4 (2015年)	模型 3.5 (2017年)	模型 3.6 (2006年)	模型 3.7 (2008年)	模型 3.8 (2012年)	模型 3.9 (2015年)	模型 3.10 (2017年)
	B/S. E.									
常数项	8.141 ^{***} 0.360	6.686 ^{***} 0.621	5.391 ^{***} 0.485	5.111 ^{***} 0.697	4.372 ^{***} 0.827	7.728 ^{***} 0.298	7.344 ^{***} 0.430	6.469 ^{***} 0.351	4.941 ^{***} 0.526	4.718 ^{***} 0.545
样本量	1403	944	1316	937	1129	801	797	1825	1538	2033
R^2	0.193	0.251	0.219	0.227	0.295	0.299	0.387	0.260	0.187	0.221

注: ⁺ $P < 0.1$, ^{*} $P < 0.05$, ^{**} $P < 0.01$, ^{***} $P < 0.001$ 。

表 5 工作类型对工作收入影响的变迁模型

变量	模型 4.1 (整体)	模型 4.2 (国有单位)	模型 4.3 (私有单位)
	B/S. E.	B/S. E.	B/S. E.
控制变量	控制	控制	控制
工作类型(参照组为稳定工作)	0.327 ^{***} 0.038	0.187 ^{***} 0.053	0.418 ^{***} 0.054
工作类型 × 调查年份(参照组为 2012 年)			
工作类型 × 2006 年	-0.127 [*] 0.051	-0.006 0.068	-0.202 [*] 0.081
工作类型 × 2008 年	0.002 0.061	0.113 0.081	-0.088 0.086
工作类型 × 2015 年	-0.025 0.064	0.038 0.085	-0.056 0.091
工作类型 × 2017 年	0.085 0.069	-0.043 0.088	0.159 ⁺ 0.097
常数项	6.192 ^{***} 0.278	5.391 ^{***} 0.485	6.469 ^{***} 0.352
样本量	12723	5729	6994
R^2	0.295	0.372	0.266

注: ⁺ $P < 0.1$, ^{*} $P < 0.05$, ^{**} $P < 0.01$, ^{***} $P < 0.001$ 。

(三) 不稳定工作与人力资本回报

检验劳动力市场二元分割结构的另一个标准是分析两种劳动部门的资源分配机制是否一样,其中人力资本回报的差异是最主要的区分指标。模型 5 在模型 2 的基础上加入工作类型与受教育年限的交互项。表 6 结果显示,模型 5.1 -

5.4 中工作类型与受教育年限交互项系数不显著,说明稳定工作者的教育收益率与不稳定工作者相似;模型 5.5 中工作类型与受教育年限交互项系数变得显著为正,说明稳定工作者的教育收益率显著高于不稳定工作者。

表 6 工作类型对人力资本回报的影响模型(整体)

	模型 5.1 (2006 年)	模型 5.2 (2008 年)	模型 5.3 (2012 年)	模型 5.4 (2015 年)	模型 5.5 (2017 年)
	B/S. E.	B/S. E.	B/S. E.	B/S. E.	B/S. E.
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制
单位类型 (参照组为 公有单位)	-0.179 *** 0.041	-0.061 0.053	-0.082 + 0.045	-0.042 0.058	-0.026 0.057
受教育年限	0.062 *** 0.008	0.057 *** 0.011	0.053 *** 0.008	0.048 *** 0.011	0.049 *** 0.011
工作类型 (参照组为 稳定工作)	0.231 + 0.123	0.559 *** 0.169	0.257 + 0.141	0.154 0.171	0.055 0.16
受教育年限 ×工作类型	-0.003 0.010	-0.020 0.014	0.006 0.012	0.012 0.015	0.028 * 0.013
常数项	8.123 *** 0.22	7.114 *** 0.377	6.216 *** 0.288	5.199 *** 0.426	4.811 *** 0.468
样本量	2204	1741	3141	2475	3162
R ²	0.218	0.320	0.248	0.210	0.251

注: + $P < 0.1$, * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$ 。

最后,模型 6 在模型 3 基础上加入了工作类型与受教育年限交互项。从表 7 结果可以看到,在模型 6.1 - 6.5 中,工作类型与受教育年限交互项系数始终不显著,说明公有单位内稳定工作者的教育收益率与不稳定工作者是相似的。在模型 6.6 - 6.9 中,工作类型与受教育年限交互项系数也不显著,但在模型 6.10 中,该交互项系数变得显著为正,说明稳定工作者的教育收益率显著高于不稳定工作者。再来看模型 6.6 - 6.10 中受教育年限系数的变化,可以看到受教育年限系数逐渐减小,到 2017 年甚至不显著,这说明不稳定工作者中的教育收益率在逐渐下降,而这可能造成了其与稳定工作者之间教育收益率差距的扩大。

总的来说,从人力资本回报来看,从 2006 年至 2012 年,公有单位承受了更多稳定化压力,这时稳定工作者与不稳定工作者之间的人力资本回报差距还不明显。从 2012 年至 2017 年,随着私有单位承受了更大的稳定化压力,私有单位内不稳定

工作者的人力资本回报明显下降,导致其与稳定工作者的人力资本回报差距扩大,这支持了假设 2.2。结合稳定工作者与不稳定工作者收入差距与人力资本回报差距的变化,可以看到劳动力市场中的“稳定—不稳定”二元结构的分割程度在加强,而这主要是私有单位内的结构化造成的,与假设 4 相一致。

表 7 工作类型对人力资本回报的影响模型(分单位)

变量	公有单位					私有单位				
	模型 6.1 (2006 年)	模型 6.2 (2008 年)	模型 6.3 (2012 年)	模型 6.4 (2015 年)	模型 6.5 (2017 年)	模型 6.6 (2006 年)	模型 6.7 (2008 年)	模型 6.8 (2012 年)	模型 6.9 (2015 年)	模型 6.10 (2017 年)
	B/S. E.									
控制变量	控制									
受教育年限	0.063 *** 0.011	0.062 ** 0.021	0.070 *** 0.014	0.074 *** 0.020	0.129 *** 0.022	0.058 *** 0.012	0.045 ** 0.014	0.036 *** 0.010	0.036 ** 0.013	0.016 0.013
工作类型 (参照组为 稳定工作)	0.117 0.167	0.473 0.308	0.111 0.204	0.101 0.296	0.482 0.357	0.201 0.220	0.532 * 0.248	0.237 0.215	0.208 0.235	-0.124 0.196
受教育年限 ×工作类型	0.005 0.014	-0.014 0.024	0.006 0.016	0.009 0.022	-0.024 0.024	0.001 0.018	0.018 0.021	0.016 0.019	0.013 0.022	0.059 ** 0.018
常数项	8.158 *** 0.357	6.618 *** 0.668	5.427 *** 0.522	5.182 *** 0.734	4.205 *** 0.867	7.729 *** 0.299	7.325 *** 0.432	6.510 *** 0.354	4.989 *** 0.528	4.980 *** 0.557
样本量	1403	944	1316	937	1129	801	797	1825	1538	2033
R ²	0.194	0.252	0.219	0.228	0.296	0.299	0.388	0.260	0.188	0.227

注: * $P < 0.1$, * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$ 。

六、结论与讨论

2008 年经济危机导致大量美国人失业、破产,许多中产阶层沦为贫困阶层,不过华尔街上许多金融公司的高层管理者仍然获得了丰厚薪酬,这种反差引起人们强烈不满,最终形成“占领华尔街”运动。许多研究者认为收入不平等的持续扩大与劳动力市场中雇佣模式的转变有关,在新自由主义的影响下,不稳定工作越来越普遍,并构成了一种新的二元分割结构。改革开放以来,中国劳动力市场也发生了重大变化,原来单位制下形成的“终身制”工作逐渐消失,市场机制对雇佣关系的影响越来越大,那么中国是否也会形成新的市场结构,从而对社会不平等产生重要影响? 本文对此进行了系统分析。

本文的数据分析结果可以归纳成几个基本结论。第一,从2006年到2017年,中国劳动力市场同时出现了两个变化趋势,一个趋势是稳定工作者的比例有所提高。另一个趋势是“稳定—不稳定”二元结构的分割程度有所增强,这具体体现在稳定工作者与不稳定工作者的收入差距和人力资本回报差距上。2006年,稳定工作者的平均收入高于不稳定工作者,稳定工作者的人力资本回报与不稳定工作者相似;2017年,稳定工作者的收入优势有所扩大,稳定工作者的人力资本回报则显著高于不稳定工作者。这些结果与假设1和假设2一致。

第二,在不同所有制单位中,上述两个变化过程有所不同。一方面,公有单位中稳定工作获得概率高于私有单位。从2006年到2012年,公有单位中的稳定工作增加更快,该优势有所上升,但从2012年到2017年,公有单位中稳定工作的增加趋于停滞,私有单位中稳定工作继续增加,上述优势又有所下降。另一方面,在公有单位内,“稳定—不稳定”二元结构的分割程度较弱,虽然稳定工作者平均收入高于不稳定工作者,但二者人力资本回报没有明显差距,而且在这十年里没有太大变化。在私有单位内,“稳定—不稳定”二元结构的分割程度有所加强,表现为稳定工作者的收入优势有所扩大,稳定工作者的人力资本回报变得显著高于不稳定工作者。上述结果总体支持假设3和假设4。

那么,为什么会上述现象呢?李骏认为,在政府对劳动力市场干预更少的地区,雇主有更强的力量来实现利润最大化,既可以扩大不稳定工作者的数量,也可以进一步歧视、排斥不稳定工作者,形成分割程度更强的“稳定—不稳定”二元结构(李骏,2018)。但中国劳动力市场的变化不符合上述新自由主义逻辑的预测,随着中国实施一系列亲劳工的法律法规与社会政策,中国劳动力市场的稳定工作数量持续增加,但“稳定—不稳定”二元结构的分割程度反倒加强。本文试图从新制度主义视角对此予以解释。当中国劳动政策转变时,雇主面临的合法性要求和效率要求的冲突凸显,雇主一方面通过增加稳定工作来满足国家政策的合法性要求,另一方面则通过削减不稳定工作者的劳动成本来平抑因稳定工作的增加所导致的劳动成本上升,这使得“稳定—不稳定”二元结构趋于固化。上述解释可以从公有单位和私有单位的差异得到进一步检验。由于公有单位主要面临制度环境改变带来的合法化压力,故而只出现了稳定工作不断增加的现象;私有单位同时面临合法化压力与利润最大化压力,故而既增加了稳定工作,“稳定—不稳定”二元结构的分割程度也有所增强。

综上,本文对中国劳动力市场最新的变化趋势进行了分析,并从新制度主义视角予以解释。在理论上,以往新制度主义理论更多应用于具体组织的结构与

行为变迁,本文则将其应用在劳动力市场结构变迁上,拓展了该理论的应用范围。与此同时,本文试图用新自由主义逻辑与新制度主义逻辑来概括西方与中国劳动力市场的变迁逻辑,从而为以后研究建立了一个比较分析框架。当然,本文并未在数据分析上直接比较西方与中国劳动力市场的异同,这有待未来研究加以弥补。

从现实角度来看,本文发现,从2006年到2017年这十年间稳定工作数量在增加,这是否意味着我国劳动力市场趋于稳定了呢?正如前文所说,稳定化包括两层含义:一是稳定工作数量增加;二是工作流动减少,每份工作的平均任期延长,这可能意味着工作有保障,不必担心随时失业。如果从第一个维度来说,中国劳动力市场确实出现了稳定化趋势,但是,由于数据限制,我们对于第二个维度缺少检验,那么这一判断可能就是不完全的。对于中国劳动力市场变化趋势的综合判断,还需要更多经验研究予以补充,特别是工作流动问题,值得后续研究的高度重视。

参考文献:

- 艾德格,史蒂芬,2009,《工作社会学导论》,郭宝莲、袁千雯译,台北:韦伯文化国际出版有限公司。
- 蔡禾、李超海、冯建华,2009,《利益受损农民工的利益抗争行为研究——基于珠三角企业的调查》,《社会学研究》第1期。
- 杜鹏程、徐舒、吴明琴,2018,《劳动保护与农民工福利改善——基于新〈劳动合同法〉的视角》,《经济研究》第6期。
- 黄岩,2010,《脆弱的团结:对台兴工厂连锁骚乱事件的分析》,《社会》第2期。
- 黄宗智,2009,《中国被忽视的非正规经济:现实与理论》,《开放时代》第2期。
- ,2010,《中国发展经验的理论与实用含义——非正规经济实践》,《开放时代》第10期。
- 贾文娟,2015,《双重大转型下的国有工业企业生产模式变迁——以A市南厂“入厂包工”模式兴起过程为例(2001-2003)》,《开放时代》第3期。
- ,2019,《中国国有企业中的不稳定劳动与二元劳动体制的兴起——基于对四家国有企业的比较分析》,姚建华、苏熠慧编著《回归劳动:全球经济中不稳定的劳工》,北京:社会科学文献出版社。
- 黎建飞,2009,《社会变革中的中国劳动合同法立法》,《法学家》第6期。
- 李骏,2016,《中国城镇劳动力市场分割:一个整合与比较分析》,《江海学刊》第3期。
- ,2018,《非稳定就业与劳动力市场分割——对内地与香港的比较研究》,《社会学研究》第5期。
- 李路路、朱斌、王煜,2016,《市场转型、劳动力市场分割与工作组织流动》,《中国社会科学》第9期。
- 李小瑛、赵忠,2012,《城镇劳动力市场雇佣关系的演化及影响因素》,《经济研究》第9期。
- 梁萌,2017,《强控制与弱契约:互联网技术影响下的家政业用工模式研究》,《妇女研究论丛》第5期。
- 刘精明,2006,《市场化与国家规制——转型期城镇劳动力市场中的收入分配》,《中国社会科学》第5期。
- 刘媛媛、刘斌,2014,《劳动保护、成本粘性与企业应对》,《经济研究》第5期。

- 皮凯蒂,托马斯,2014,《21世纪资本论》,巴曙松、陈剑、余江、周大昕、李清彬、汤铎铎译,北京:中信出版社。
- 卿石松、刘明巍,2014,《劳动合同和工会的权益保护作用——基于CGSS2008的经验分析》,《社会学评论》第1期。
- 屈小博,2012,《中国城市正规就业与非正规就业的工资差异——基于非正规就业异质性的收入差距分解》,《南方经济》第4期。
- 2017,《〈劳动合同法〉的实施有效吗?——来自“中国企业—员工匹配调查(CEES)”的微观证据》,《劳动经济研究》第5期。
- 沈永建、范从来、陈冬华,2017,《显性契约、职工维权与劳动力成本上升:〈劳动合同法〉的作用》,《中国工业经济》第2期。
- 沈原,2006,《社会转型与工人阶级的再形成》,《社会学研究》第2期。
- 苏熠慧,2016,《双重商品化与学生工的抗争——以F厂为例》,《中国研究》第21期。
- 苏熠慧、姚建华,2019,《“不稳定无产者”研究谱系及其当代意义》,《社会科学》第6期。
- 孙睿君、李子奈,2010,《不同期限类型劳动合同的工资决定机制及差异——基于中国家庭住户收入调查数据的经验研究》,《财经研究》第2期。
- 孙中伟、刘明巍、贾海龙,2018,《内部劳动力市场与中国劳动关系转型——基于珠三角地区农民工的调查数据和田野资料》,《中国社会科学》第7期。
- 孙中伟、杨肖锋,2012,《脱嵌型雇佣关系与农民工离职意愿——基于长三角和珠三角的问卷调查》,《社会》第3期。
- 佟新,2006,《延续的社会主义文化传统——一起国有企业工人集体行动的个案分析》,《社会学研究》第1期。
- 王甫勤,2010,《人力资本、劳动力市场分割与收入分配》,《社会》第1期。
- 王甫希、程延园、冯娇娇,2018,《〈劳动合同法〉对企业用工灵活性的影响——基于无固定期限劳动合同条款的研究》,《中国人民大学学报》第1期。
- 魏下海、余玲铮,2012,《我国城镇正规就业与非正规就业工资差异的实证研究——基于分位数回归与分解的发现》,《数量经济技术经济研究》第1期。
- 吴要武、蔡昉,2007,《中国城镇非正规就业:规模与特征》,《中国劳动经济学》第2期。
- 薛进军、高文书,2012,《中国城镇非正规就业:规模、特征和收入差距》,《经济社会体制比较》第6期。
- 杨典,2018,《金融全球化与“股东导向型”公司治理制度的跨国传播——对中国公司治理改革的社会学分析》,《社会》第2期。
- 杨娟、Sylvie Demurge、李实,2011,《中国城镇不同所有制企业职工收入差距的变化趋势》,《经济学(季刊)》第1期。
- 姚宇,2008,《国外非正规就业研究综述》,《国外社会科学》第1期。
- 张延吉、秦波,2015,《城镇正规就业与非正规就业的收入差异研究》,《人口学刊》第4期。
- 章元、程郁、沈可,2019,《新〈劳动合同法〉与简单劳动力成本——来自城市劳动力市场和中关村企业的双重证据》,《江苏社会科学》第3期。
- 郑广怀、孙慧、万向东,2015,《从“赶工游戏”到“老板游戏”——非正式就业中的劳动控制》,《社会学研究》第3期。

- Anderson, Christopher J. & Jonas Pontusson 2007, "Workers, Worries and Welfare States: Social Protection and Job Insecurity in 15 OECD Countries." *European Journal of Political Research* 46(2).
- Atkinson, John 1984, "Manpower Strategies for Flexible Organisations." *Personnel Management* 16(8).
- Baron, James N. & William T. Bielby 1980, "Bringing the Firms Back In: Stratification, Segmentation, and the Organization of Work." *American Sociological Review* 45(5).
- Bernardi, Fabrizio & Gabriele Ballarino 2014, "Participation, Equality of Opportunity and Returns to Tertiary Education in Contemporary Europe." *European Societies* 16(3).
- Bidwell, Matthew J. 2013, "What Happened to Long-term Employment? The Role of Worker Power and Environmental Turbulence in Explaining Declines in Worker Tenure." *Organization Science* 24(4).
- Centeno, Miguel A. & Joseph N. Cohen 2012, "The Arc of Neoliberalism." *Annual Review of Sociology* 38.
- DiMaggio, Paul J. & Walter W. Powell 1983, "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields." *American Sociological Review* 48(2).
- Doeringer, Peter B. & Michael J. Piore 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Mass. : D. C. Heath.
- Dixon, Jeffrey C. , Andrew S. Fullerton & Dwanna L. Robertson 2013, "Cross-National Differences in Workers' Perceived Job, Labour Market, and Employment Insecurity in Europe: Empirical Tests and Theoretical Extensions." *European Sociological Review* 29(5).
- Drobníč, Sonja, Barbara Beham & Patrick Präg 2010, "Good Job, Good Life? Working Conditions and Quality of Life in Europe." *Social Indicators Research* 99(2).
- Fligstein, Neil & Taekjin Shin 2007, "Shareholder Value and the Transformation of the US Economy, 1984 – 2000." *Sociological Forum* 22(4).
- Gonos, George 1997, "The Contest Over Employer Status in the Postwar United States: The Case of Temporary Help Firms." *Law and Society Review* 31(1).
- Hollister, Matissa 2011, "Employment Stability in the US Labor Market: Rhetoric versus Reality." *Annual Review of Sociology* 37.
- Hollister, Matissa N. & Kristin E. Smith 2014, "Unmasking the Conflicting Trends in Job Tenure by Gender in the United States, 1983 – 2008." *American Sociological Review* 79(1).
- Hudson, Kenneth 2007, "The New Labor Market Segmentation: Labor Market Dualism in the New Economy." *Social Science Research* 36(1).
- Jonna, R. Jamil & John Bellamy Foster 2016, "Marx's Theory of Working-Class Precariousness: Its Relevance Today." *Monthly Review* 67(11).
- Kalleberg, Arne L. 2000, "Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work." *Annual Review of Sociology* 26(1).
- 2003, "Flexible Firms and Labor Market Segmentation: Effects of Workplace Restructuring on Jobs and Workers." *Work and Occupations* 30(2).
- 2009, "Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition." *American Sociological Review* 74(1).

- 2012, “Job Quality and Precarious Work: Clarifications, Controversies, and Challenges.” *Work and Occupations* 39(4).
- Kalleberg, Arne L., Barbara F. Reskin & Ken Hudson 2000, “Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States.” *American Sociological Review* 65(2).
- Kauhanen, Merja & Jouko Nätti 2015, “Involuntary Temporary and Part-time Work, Job Quality and Well-being at Work.” *Social Indicators Research* 120(3).
- Lee, Ching Kwan 2016, “Precarization or Empowerment? Reflections on Recent Labor Unrest in China.” *The Journal of Asian Studies* 75(2).
- McGovern, Patrick, Deborah Smeaton & Stephen Hill 2004, “Bad Jobs in Britain: Nonstandard Employment and Job Quality.” *Work and Occupations* 31(2).
- Meyer, John W. & Brian Rowan 1977, “Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony.” *American Journal of Sociology* 83(2).
- Olsen, Karen M., Arne L. Kalleberg & Torstein Nesheim 2010, “Perceived Job Quality in the United States, Great Britain, Norway and West Germany, 1989 – 2005.” *European Journal of Industrial Relations* 16(3).
- Olsthoorn, Martin 2014, “Measuring Precarious Employment: A Proposal for Two Indicators of Precarious Employment based on Set-theory and Tested with Dutch Labor Market-data.” *Social Indicators Research* 119(1).
- Rohde, Nicholas, Kam Tang, Lars Osberg & Prasada Rao 2016, “The Effect of Economic Insecurity on Mental Health: Recent Evidence from Australian Panel Data.” *Social Science & Medicine* 151.
- Sahaym, Arvin, H. Kevin Steensma & Melissa A. Schilling 2007, “The Influence of Information Technology on the Use of Loosely Coupled Organizational Forms: An Industry-level Analysis.” *Organization Science* 18(5).
- Standing, Guy 2012, “The Precariat: From Denizens to Citizens?” *Polity* 44(4).
- Van de Werfhorst, Herman G. 2009, “Credential Inflation and Educational Strategies: A Comparison of the United States and the Netherlands.” *Research in Social Stratification and Mobility* 27(4).

作者单位: 中国人民大学社会学理论与方法研究中心
责任编辑: 徐宗阳