# 新制度经济学视域的农民工和谐劳动合约关系

来源：网络 作者：七色彩虹 更新时间：2025-01-17

*新制度经济学视域的农民工和谐劳动合约关系新经济周期下的新兴产业成长与结构转型升级，需要农民工形态人力资本的质的提升，而提升的保障之一是劳动合约制度。现阶段我国农民工劳动合约的问题很多，需从多角度研究，法经济学方法尤其值得重视。一个良好的劳动...*

新制度经济学视域的农民工和谐劳动合约关系

新经济周期下的新兴产业成长与结构转型升级，需要农民工形态人力资本的质的提升，而提升的保障之一是劳动合约制度。现阶段我国农民工劳动合约的问题很多，需从多角度研究，法经济学方法尤其值得重视。一个良好的劳动合约制度既是法的宗旨体现，又是降低劳动关系之间不确定风险，使双方获取合约经济性的保证。

一、总结与反思 由图1可见，2025年外出受雇农民工与用人单位签订劳动合同率仅为43.8%，只比2025年提高1个百分点，没签率仍高达56%以上，低签约率问题并没根本改观。在农民工使用最集中的五大行业中，制造业相对好些，签约率50.4%，高于其他四大行业，也只比全国平均水平高6.6个百分点。而建筑业签约率最低，只有26.4%，而恰恰是它又是使用农民工最多的行业，全国约4000万人，占农民工总数的30%左右。这表明我国工业化大推进进程中农民工劳动合约关系有进展，但相当缓慢，且履约率低。这需要基于劳动合同法进行系统、深入的理论探讨。 本文基于新制度经济学的合约发展观，从劳动合同法立法宗旨即建立和发展和谐劳动关系目标出发，建构包括当事人农民工与用人单位、政府第三方的系统思想框架；分析农民工与用人单位劳动合约关系的网络结构，讨论基础结构水平和社会关系等约束条件。

二、农民工和谐劳动合约关系的构架与均衡解

“农民工劳动合约”是对农民工与其使用单位的劳动合约的简称，突出农民工主体以区别一般劳动合约和其他劳动合约。有效的农民工劳动合约是一个建立在有关各方共同治理的和谐劳动关系系统。根据《劳动合同法》的立法宗旨和农民工劳动合约的法理结构思想，本文简设了农民工和谐劳动合约关系的思想框架，见图2。

（一）农民工劳动合约关系的发展目标是和谐劳动关系

《劳动合同法》开宗明义，宗旨是“为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系”。和谐稳定的劳动关系既是公民劳动权利的尊重，是长期可持续发展的需要，也是综合考虑各种因素，集成各方意见的结果。和谐稳定的劳动关系也是农民工劳动合约关系的价值目标。而尊重劳动，维护和完善劳动合同制度则是实现这一价值目标的有效工具。农民工劳动合约以合同的形式明确农民工劳动合同双方当事人的权利和义务，维护基本的劳动权益，促进自身的劳动形态转型升级。而农民工也在劳动合约实践中不断丰富和完善劳动合同制度本身。

（二）和谐稳定劳动关系的均衡解

发展和谐的农民工劳动关系是一项系统工程。图2展示的思想逻辑是：以农民工与用人单位的关系（劳资关系）为内核，第三方在其中起供需协调、监督管理、营造环境的作用，而政府又是第三方的主导，通过法制建设、协调机制、基础规划等促进系统目标的实现。

劳资双方的利益均衡是农民工和谐劳动关系的基础，为从均衡意义上解释农民工与用人单位的劳资利益关系，作如下假定：

H1：劳方即农民工，首先是“经济人”，愿意为获得最大的劳动收入而付出自己的劳动，用Ln表示；资方即用人单位，也是“经济人”，为获得最大的利润而投入资本，用Cn表示。在这种基本经济利益思想支配下，当劳资双方存在强弱势差异时一些企业会或以简单的经济诱因代替科学的人力资源管理，或者利用农民工的弱势地位，通过延长劳动时间、增大劳动强度、克扣工资、逃避劳动社会保障责任与义务等途径“剥削”农民工。

H2：资本的用途主要用于购买农民工劳动和生产资料。用于购买农民工劳动的那部分资本，简称为劳动资本。劳动资本的性能是与物化为生产资料的那部分资本相结合，作为资本结构互动关系中的一方，为资本创造利润服务。

H3：农民工劳动的市场供给受劳动价格即工资率（单位工时标准工资率=预计支付（直接人工）标准工资总额÷标准总工时×100%）调节或支配。影响农民工劳动供给的其他因素，包括农村剩余劳动量；发展机会；非货币的或心理的收入（心理契约），如愉快的工作环境和心理上的工作满意度；制度激励与约束，如户籍制度；社会公共福利，如社会保障措施等；未来期望，如子女入学入托等。假定以上影响农民工劳动供给的变数为一定，现专门研究农民工劳动供给与需求的均衡关系。均衡状态如图3所示。

如图3，CC是用人单位的劳动需求曲线，LL是农民工的劳动供给曲线；Op表示劳动价格，Om表示劳动数量；e为劳动需求曲线与劳动供给曲线的交点，也即劳动需求与供给的均衡点。em=Op，表示均衡劳动价格，pe=Om，表示均衡劳动数量。劳动供给线与劳动需求线的交点意味着农民工的劳动供给和用人单位的劳动需求量基本一致，两者处于一种均衡状态，也就是和谐农民工劳动关系的基本精神所在。对均衡的任何一方偏离，或者违背对方意旨的任何单方强行实施，最终对谁都没有好处。

和谐的农民工劳动关系不可能自然而然出现，而是在一定时间内的劳动市场供求波动和利益权衡中形成的。这种形成可以通过下表来说明。 （三）新制度经济学视域下农民工劳动合约关系的特殊性

农民工是带着农民身份进入工商企业，接受企业用工制度安排，主要从事非农产业岗位工作的劳动者。其一旦与用人单位达成劳动协议（书面、口头、事实），就构成一种劳动合约关系。根据《劳动合同法》第3条规定，用人单位招用农民工，向农民工提供劳动资料，施以劳动管理，并对其劳动支付报酬；农民工以自己的劳动同用人单位的劳动资料相结合，达到用人单位的目标要求，取得收入；双方守约，则都能从中获得合约经济性。其特殊就特殊在“农民身份+工人劳动方式”这种组合以及合约的不确定性。问题是农民工劳动合约签订成本低而合约权益实现的成本却非常高，也即合约不经济。 思想方法，划分出农民工劳动形态的劳动关系分层体系，进行合约细分管理，对促进其转型升级和合约制度健全，有重要意义。

三、农民工劳动合约关系的网络结构

工业化进程中的农民工劳动形态，不可能孤立出现，也不可能单调存在。农民工是产业、劳动、技术、体制、社会文化等多种关系交错的产物，是多种关系集合的结果。在现代信息交流网络和社会关系网络的交互作用下，农民工和谐劳动关系说到底是劳动网络关系的协调。从非正式制度的网络关系理论出发，农民工劳动合约内涵着合约双方在权利责任义务上的多重内容，又外联着合约主体双方的各种关系，如主体与体外生态、，内核与外层、主权与次属、静态与动态等，它们间不同权重分布形成合约网络结构。网络结构是和谐农民工劳动合约关系的新视域。为便于观测、检验，本文将多样的农民工劳动合约关系简约为图3所示的关系网络结构。

对图4作如下展开。

1.农民工与用人单位的劳动合约关系。这是整个合约关系结构的核心。农民工与用人单位的劳动合约关系中含有双方意愿、权利与责任义务对称、协议等多种元素，但它们的权重有所不同。从农民工方面看，主要是人力资本和社会资本的结构变化。农民工人力资本投入的加大和素质提高，会提出更高一级的权益诉求，对劳动合约产生影响。30多年来的实践表明，农民工社会资本的结构变化也是影响劳动合约的重要方面。农民工与用人单位形成劳动合约关系，其社会网络关系随着发生变化。一方面劳动空间从农村位移到城市，在城市接受现代产业组织的劳动制度安排，人际社会的差序格局也因之而发生范围与结构的变化。另一方面由于进城后城乡户籍二元管理体制，农民工仍保留着农村社会的种种关系，还有一个如同蜘蛛网一样以“己”为中心的乡土网络。他们从“自己”出发，分城乡两个层面，由内而外，根据其影响力层层传递、扩展社会联系，形成差别、有序的关系网络结构。同时按照关系强度，即相互间信任和亲密的程度（李汉林）来调整着自己的关系网络。这种关系网对农民工在社会契约环境恶劣而资本强劳动弱不平等条件下获取招工信息、转换工种都有显见的作用，对劳动合约关系有直接影响。

用人单位的技术进步对农民工劳动合约有重要影响。劳动资料如机器设备等的技术含量提高是一个趋势，当劳动成本上升到一定高度，用人单位会加速技术进步，加大对新生产技术设备（较典型的是全球代工企业翘楚富士康公司的机器人使用）投资，以减少工人使用量。由于资本效率追求与庞大的农民工劳动预备大军存在，因用人单位的资本有机构成提高而形成的农民工与机器技术进步的隐性劳动竞争关系影响农民工劳动合约关系。

农民工与用人单位的劳动合约关系的进一步展开是第二层关系：农民工群体内的劳动合约竞争关系、用人单位的劳动使用关系。其对农民工劳动合约质量的影响主要在规模上和结构环境上。第二层关系还可延伸出第三层关系等等。

2.农民工之间的劳动合约竞争关系。这组关系中主要有三个竞争点。一是农民工群体内的劳动竞争。包括同一用人单位内的劳动竞争和在不同用人单位之间的劳动竞争。前者是一个用人单位雇用有多个农民工情况下的农民工之间竞争关系。后者则由于各单位的行业属性和不同的收入水平、福利待遇、发展前景等，而使农民工的不同用人单位间流动及合同的重新签订。合理的流动有利于农民工使用与能力及权益的优化配置。良性适度的劳动合约竞争，产生正向推动力，提高合约经济性和合约质量。二是农民工与用人单位管理者之间的对立统一关系。农民工与管理者关系和谐的基础是互相尊重，各自权益和待遇的公开公平公正，共创劳动合约的经济性。但如果关系不和，比如管理者粗暴对待农民工劳动，农民工就会跳槽，过度的流动对双方都没有好处。三是农民工劳动形态与其他劳动形态的关系。比如与城镇工人劳动形态的竞争关系，如果处置不当，城镇工人就会把工作上的不如意或就业机会选择的困惑归之于农民进城务工，而农民工也会过敏地将一些表象归到受歧视心理上，使他们难以和合。他们的不融洽反过来又影响农民工劳动合约的水平与质量。

3.农民工使用单位之间的劳动竞争关系。对农民工来说，劳动使用的竞争关系主要不在资金技术密集型用人单位，而在劳动密集型用人单位。在农民工总供给量一定条件下，劳动密集型用人单位的规模及其分布变化对农民工劳动竞争关系有直接影响。典型例证是我国产业和劳动力双转移过程中，产业的地域空间迁移同时使原先输往东部产业的廉价劳动力回流中西部地区。而东部地区的资本一技术密集型产业升级受阻又不得不延续劳动密集型产业，叠加放大农民工使用需求，导致用人单位“民工荒”式劳动合约竞争关系。如果不给予适度协调，这种因农民工劳动供需结构变化而引起的过度合约竞争，同样会损害劳动合约的经济性和劳动关系的和谐发展。

4.三方机制与政府主导作用。一个有可持续升级机制的和谐稳定的农民工劳动关系，是法律强制、自律约束与三方机制共同营造的结果。正如迪克西特（Dixit）所言，法律制度也是一种不完全契约。劳动合同制是劳动关系走向规范化的起点。而且，劳动合同制普遍实施达到的也只是形式正义，而不是劳动者所普遍吁求的实质正义，即博弈的合作均衡。为此需要法律、自律之外的三方机制。三方机制，作为有别于法律调整机制、企业管理机制、劳动争议处理机制和惯例调整机制的劳动关系调整机制，主要由政府（县级以上政府劳动行政部门）、企业（代表）和工会（农民工代表）三方组成，以共同研究解决劳动关系的重大问题（《劳动合同法》第五条）。和谐社会发展指向下政府在三方机制中的主导作用：组织协调与规范作用；劳动合约制度建设、调整及其他基础性作用；对法治的基础结构建设性作用。劳动合约的社会基础结构（条件）包括生产力基础、市场结构、劳动总量与素质力量、人文历史因素等。契约的运作受社会技术水平、生产力发展状况和经济关系体制及市场竞争关系制约，一个和谐的农民工劳动合约关系出现需要各有关力量的支持与协同，即“泰

格一利维契约理论”实行所必需的各种力量配合。

5.农民工劳动合约的外部约束条件。外部约束条件，包括劳动产权制度、劳动就业市场服务、社会法律精神及其他类型合约的发展水平、主要是相对劳动合约的其他类型合约的发展水平和劳动合约的社会基础结构（条件）。现实的农民工劳动合约不可能不受其他类型合约关系及其发展水平的制约。比如股份合约、交易合约、租赁合约等。契约论意义上的农民工劳动合约本质上是一系列内外在合约的集合，也是一个相互联系相互制约的链条，一环断裂就会连带波及其他环节。假如用人单位的上游投资合约被毁，出现资金链断裂，进而祸及农民工劳动工资约定。

四、结语

综上，基于新制度经济学思想，从劳动合同法的立法宗旨出发，构建了以建立和发展和谐农民工劳动关系为目标的农民工、用人单位和三方机制中政府主导作用的思想框架，以及和谐关系的均衡解的经济基础；分别考察了农民工劳动合约关系网络和用人单位合约关系网络；进一步研究了农民工劳动合约与其他类型的合约水平、农民工劳动合约关系的基础结构关系等。这种关系网络结构常常是农民工劳动发生的源起，又是制约其合约经济性发展的原因。合约经济性的过急追求只会欲速而不达。当务之急是合约内生与外生相结合，在重视激励双方的合约文化自觉的同时，重点做好政府主导的第三方机制，促进非政府第三方组织成长与参与，加大从外部促进农民工劳动合约经济性的成长与发展。

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找