

企业行为与灵活性经营策略对城市劳动力市场分割的影响

徐伟 杨波 陈真真

Effects of Firm Management Behaviors and Flexible Production Strategies on Urban Labor Market Segmentation

XU Wei¹, YANG Bo³, CHEN Zhen-zhen²

(1 Department of Geography, University of Lethbridge, AB, Canada, T1K 3M4; 2 The Center for Modern Chinese City Studies, East China Normal University, Shanghai 200062, China; 3 Development and reform research institute, Shanghai 2000032, China)

Abstract This paper focuses on the effects of firm employment strategies on labor market segmentation. In particular, it investigates the relation between labor market outcomes and management behaviors in pursuing flexible production at the firm level. Through a critical review of the relevant literature, the paper identifies the characteristics and dynamic mechanisms associated with labor market segmentation. It establishes the theoretical relationship between labor market outcomes and firm-level flexible employment under the market socialism. The empirical part of this paper uses Shanghai as a case. It analyses the characteristics and problems of Shanghai's flexible employment using published statistical data. Based on field survey and interview data, the paper reveals there are strong effects of various management behaviors and flexible production strategies on labor market segmentation in Shanghai.

Keywords flexible production; management production strategies; labor market segmentation

摘要 本文从企业的用工策略对劳动力市场分割的影响入手,着重从企业的角度研究企业行为对劳动力市场分割起到的作用。通过对相关文献的回顾评述与总结,文章总结了劳动力市场分割的基本特征与形成机理,从理论上揭示了企业与市场经济条件对劳动力市场分割的作用。实证研究部分选择上海劳动力市场为案例,分析了上海灵活就业的现状与问题。通过对上海市的企业经营特征的实际调查与访谈,本研究揭示了企业的各种灵活经营特征与策略对劳动力市场分割的具体作用。

关键词 灵活性生产;企业经营策略;劳动力市场分割

作者简介:徐伟,加拿大Lethbridge大学地理系、华东师范大学中国现代城市研究中心;杨波,上海市发展改革研究院;陈真真,华东师范大学中国现代城市研究中心。

1 引言

劳动力市场分割问题是当代社会科学所关注的研究热点之一。作为劳动力市场中的需求者, 企业用工的经营策略对劳动力市场的形成、演变、分割具有重要作用。不同类型的企业, 都会根据其自身的特点制定相应的人力资源管理经营的方针与策略。企业决定了不同类型的工作岗位的数量和性质以及相应的岗位报酬和福利。企业行为对劳动力市场分割的影响主要表现在企业雇佣劳动力的方针、政策、途径, 企业采取的人事管理措施以及对人力资源的投入也都会对劳动力市场分割产生作用。因此, 揭示分析企业人力资本用工的经营策略, 对理解劳动力市场分割特征与机制至关重要。

在福特制时代, 工人和企业建立了长期性的雇佣关系, 绝大部分大规模生产的企业员工从事技术含量较低且重复性的工作, 这些工作只要稍加训练就可胜任, 每一个企业都面临着几乎是有无限供给弹性的劳动力市场。然而, 随着经济全球化和新的国际劳动分工的出现、计算机和机器人的使用, 后福特制的灵活性生产逐渐兴起。简单重复劳动岗位受到取代而开始减少, 相反地非熟练服务部门工作岗位日益增加。为了保持企业竞争力, 许多企业开始打破长期性的雇佣关系, 采取灵活用工模式: 对于那些核心技术和管理的的人才, 企业采取一系列措施保证其福利待遇来确保其工作的稳定性, 以便与其建立长期的雇佣关系; 而为了降低企业的成本, 对于那些技术要求低的, 稍加培训就能胜任的工作, 则采用灵活的用工方式。灵活的用工方式不仅降低了企业的成本, 增强了企业对环境变化的适应能力, 而且提高了企业在市场的竞争力。但是, 这种用工模式的转变以及灵活用工的实现, 也造成了企业内部劳动力分化的加深, 产生并进一步加剧了劳动力市场的分割。

本文试图从企业的用工策略对劳动力市场分割的影响入手, 着重从企业的角度研究企业行为对劳动力市场分割起到的作用。

2 劳动力市场分割与企业行为的关系

劳动力市场分割指的是受外在因素和经济内生因素的制约, 使劳动力市场划分为两个或多个具有不同特征和运行规则的领域, 不同的领域在工资决定机制、工作稳定性、劳动者获得提升机会等方面有明显的区别, 且劳动者很难在不同的市场之间流动(徐林清, 2006)。虽说劳动力市场的分割可以是多元的, 但在经济学界常以二元性对劳动市场的分割加以概括, 并形成了二元劳动力市场分割理论。

二元劳动力市场模型是劳动力市场分割理论的基础。该理论模式最早由多林格和皮奥

雷 (Doeringer and Piore, 1971) 提出, 主要用于解释美国黑人贫民区劳动力市场 (ghetto labor market) 的低收入和失业问题。根据这一理论, 劳动力市场存在着主要和次要劳动力市场的分割 (表1)。该理论的核心是提出了一级劳动力市场 (primary labor market) 和二级劳动力市场 (secondary labor market) 的概念。多林格和皮奥雷认为, 一级市场囊括了劳动力市场中的“好”工作, 这些工作具有以下特点: 能够提供相对高的工资, 通过内部劳动力市场为劳动者提供晋升机会和渠道, 工作稳定等; 通常构成一级市场的经济部门或企业具有生产技术水平高、工艺技术先进的特征。相对而言, 二级市场主要提供劳动力市场中的最低期望工作 (也即所谓的“坏”工作), 其特点是工资低、工作不稳定 (面临失业的危险)、工作条件差、缺乏晋升机会; 二级市场常与衰退经济部门的小企业联系在一起。此外, 二元劳动力市场结构折射出了差异明显的两大社会群体: 二级劳动力市场充斥着少数民族、妇女、残疾人和青少年群体; 而一级劳动力市场则由壮年的白人男性所主导。表1总结了两个劳动力市场分割领域的工作与社会特征的差异。

长期以来, 研究与探索劳动力市场分割的形成因素与机制, 一直是理论界争论的热点问题。劳动力市场分割理论的提出始于新古典经济学, 其发展则来自于制度经济学派对其的批评。自七十年代中期的石油危机以来, 激进分析学派、女性分析学派以及地理分析也都参与到对劳动力市场分割的形成根源的分析研究潮流之中。

表1 二元劳动力市场：工作和社会特征的比较

	一级劳动力市场	二级劳动力市场
就业形式 (稳定性)	稳定	不稳定, 无规律
工资	较高	较低
培训与技能	工作岗位培训; 公司专业技能	无工作岗位培训; 自身技能
工作条件	较好, 有好的额外福利	较差, 包括健康和安全问题
工作组织	较高: 高度的工会化	较低: 无组织
技术	复杂、精密	简单、粗糙
劳动过程控制	具有高度的自治、判断力和责任	刚性工作规则
内部晋升	很多	极少
外部招聘	仅限于低层次、初级的工作	基本的招聘方法
典型社会群体	白人, 成年男性	妇女, 外来人口, 少数民族和种族, 青少年, 老年人和残疾工人
典型产业	石油, 化工, 天然气和电力, 国防工程	纺织, 服装和鞋帽, 食品, 玻璃器具
典型职业	文职、行政事务人员, 技术工程师, 书记	体力劳动者, 机械安装修理工, 餐饮服务员

资料来源: Loveridge and Mok (1979)。

在英文文献中, 西方学者对于影响劳动力市场运作机制的因素有着大体一致的看法, 他们认为劳动力市场的运作机制是在三种力量因素的共同作用下实现的, 它们决定了劳动

力市场运作的最终结果。这三种因素分别是市场性因素、制度性因素与社会性因素。西方学者一般都认为, 市场性因素、制度性因素和社会性因素对于形成劳动力市场的结果都发挥了某种程度的作用。然而, 对于哪一种因素起了决定性的主导作用, 各种学派之间存在着根本性的分歧。由于本文侧重于企业对劳动市场的分割作用的探讨, 这里着重讨论一下企业行为及其演变对劳动力市场的作用。

多林格和皮奥雷把劳动力市场二元结构的形成归结为技术结构的变化, 特别是不同生产体系的特殊劳动力需求 (Berger and Piore, 1980); Reich, Gordon 和 Edwards (1973) 则认为劳动力市场需求的差别根植于劳资双方的力量对比关系。然而, 劳动力市场结构 (包括分割) 并不完全是产业结构的简单衍生物。Jones (1983) 认为产业结构与劳动力分割的关系需要在两个前提基础上考虑。其一, 劳动力分割不仅是一种产业内部现象, 而且是一种企业内部现象; 一些核心企业内部往往存在着二级市场的就业条件, 而一级市场的工作也会在边缘企业内部被发现。其二, 劳动力市场分割的特征在不同产业部门间具有质的差别。资本密集度和产业规模是这种差别的重要来源。

艾文特 (Averitt, 1968) 把组织规模和结构作为经济部门分割的关键方面。认为是经济规模, 而不是产业性定位, 是区别企业是否属于核心经济中的标准。艾文特按照与人口生态学家描述组织相似的标准来区分核心和边缘企业。他把分割部门看作是两个维度间的关系: 一个内部维度, 涉及公司内部组织的复杂程度; 一个外部维度, 涉及公司所具有市场权利或环境控制力。按照这种解释, 大型的、有影响力的公司组织占据经济的关键部门, 而小型、脆弱的组织处于经济的边缘。这种分化相应地造成了劳动力市场的分割。尽管劳动力市场结构不是产业结构的直接产物, 但很少证据能够证明, 在一个产品市场不稳定的条件下, 能够产生稳定的就业模式。原因很简单, 企业很难使他们避免产品需求衰退的影响 (Craig, Rubery, Tarling and Wilkinson, 1982)。然而, 产业结构与劳动力市场结构的关系并不是直接的因果关系。希格尔 (Siegel, 1971) 认为, 职业是因为工作任务而形成的集合体, 主要是技术、培训和天赋对某操作产生影响。一个合格的雇员应该具有该职业所需要的技能和必要的培训。正规学校教育对经营人员和管理人员的重要性比体力劳动者更为明显, 例如, 有4年大学教育经历的焊工并不一定比只有高中学历的强, 但对公司管理人员而言, 大学学历就更具有吸引力。

随着全球经济向一体化的迈进, 全球性贸易和市场竞争就愈演愈烈, 而且产品市场、商品市场的更新换代加快, 市场的不确定性加剧, 客户需求趋向于短期化、小批量、个性化。企业要在这种市场环境下生存、发展, 降低成本, 提高效率, 顺应市场需求组织生

产, 灵活经营对企业显得日益重要。灵活多样的用工方式, 则可使企业在人员配置上机动地应对需求变化不定的市场, 即采取固定一定比例的核心员工, 在定单增多或产品转型人员跟不上时, 再以多种方式灵活雇佣非核心员工, 完成生产, 实现以低成本获取高效益的企业经营原则。在过去的几十年中, 为了更快地适应技术的快速发展, 利用劳动力市场中的多样化, 应对商品市场上国际价格的竞争, 灵活性生产逐渐取代了福特制大规模生产而成为企业管理手段的新宠。

劳动力用工灵活性通常被视为应对最近二十年经济变革带来的挑战的一种有效手段。Arne L. Kalleberg (2003) 指出, 企业获得用工灵活性的主要战略主要有两种。第一种是所谓的功能的灵活性或者称为内部的灵活性, 主要是企业在用工方面侧重团队工作能力的培养以应对多变的市场需求, 同时要求员工能从事多项任务的能力; 第二种是数量的灵活性或者外部的灵活性, 主要是企业根据产品订单的大小调整全体员工的数量, 企业常常雇佣临时工或外包工以适应企业工作量的变动。

Kalleberg (2003) 通过调查研究企业与员工的雇佣关系、员工掌握和控制技能的程度、企业开放式和封闭式的工作安排几个方面验证了这两种灵活用工战略的存在。Irin Voudouris (2007) 研究了企业的数量灵活性和功能灵活性之间的关系, 目的是查明数量灵活性与功能灵活性是替代还是补充关系。他认为功能灵活性和数量灵活性是替代还是补充关系首先依赖于数量灵活性使用的类型。更明确地说也就是, 独立的合同工和半合同工的使用与功能的灵活性呈正相关, 而临时工的使用与功能灵活性呈负相关。

企业的灵活性生产与经营是受到包括全球化在内的各类新的经济因素影响而产生的。Vassilis Monastiriotis (2005) 研究了一系列劳动力市场灵活性的指标, 分为生产功能、劳动力成本、劳动力供应三个总指标, 生产功能指标又分为数值的、内部的、功能的三个中间指标; 劳动力成本又分为失业的灵活性、工资的灵活性、工会的灵活性三个中间指标; 劳动力的供应又分为劳动力的灵活性这个中间指标, 各个中间指标又分别用相应的变量来度量。采用这些指标的分类, Vassilis Monastiriotis 检验英国1979-1998这段时间内区域水平的发展、全球化、和灵活性之间的关系。通过空间和时间的研究性分析, 发现全球化的影响力在所考察的类型中起着重要的作用。

企业的灵活性生产与经营不仅仅在企业内部造成劳动员工的岗位分割, 也对地方性劳动力市场的分割产生影响。Jose M. Lasiera (2007) 主要从企业层面研究了西班牙劳动力的灵活性与劳动力市场分割之间的关系。证实了西班牙劳动力市场变得非常灵活, 西班牙的公司选择的灵活的用工方式特别是功能的灵活性推动了企业的质量竞争能力。这种灵活

性企业战略使得西班牙劳动市场的分割性更大。

中国大多数学者是从制度或者政府的相关政策方面研究劳动力市场分割。首先,最普遍的分割就是与性别联系起来,主要通过定量的统计方法比较男女职业的差异和工资的差异(田艳芳、李熙、彭璧玉,2009;梁吉娜,2009);其次,体现在空间上的差异,东西部的工资差异,内陆和沿海的工资差异(汪建新、黄鹏,2009;郑长德,2009)。劳动力市场的空间分异与不同地区执行不同的政策有着紧密的联系,区位表现出来的空间性也就成为影响我国劳动力市场分割的重要因素;最后,户口制度成为造成我国劳动力市场分割的动力(程贯平、马斌,2003),但是对于这一动力因素如何对不同的地区起作用还了解不深,有必要作进一步的研究。

从搜寻到的文献资料看,中国几乎没有关于企业行为对劳动力市场分割影响的研究。那么作为劳动力需求方的企业,它的用工行为势必影响劳动力市场,根据国外的经验,企业的灵活用工战略促进了劳动力市场的分割,具体的影响对于中国劳动力市场是否有同样的结构还有待于进一步的分析。

中国灵活经营战略主要是从劳动个体就业的灵活性为主要研究方向,对于企业的经营战略与劳动力市场之间的关系的研究较少。多数研究都是基于全球经济一体化,市场竞争日趋激烈,企业为了提高竞争力采取灵活的用工方式。一方面,可使企业在人员配置上机动地应对需求变化不定的市场,即采取固定一定比例的核心员工,在订单增多或产品转型人员跟不上时,再以灵活多样的方式雇用非核心员工,快速应对市场需要组织生产,以低成本获取较高效益。另一方面,采取灵活就业形式还可以充分利用企业生产设备(陶志勇,2004)。企业选择灵活用工的方式,主要是由于目前企业商务成本增高,企业通过压缩开支,减少非正式员工福利支出,从而达到提高竞争优势的目的。一些中小型企业或季节性较强的生产企业,其订单数量或是产品与服务的需求随季节与时令变化较大,临时就业或是短期就业可以满足他们对临时性劳务的需求,而不必支付生产淡季的工资和福利,这有利于企业降低生产成本,增强竞争力,从而使企业倾向于选择这种用工方式(贺满林,2004)。

企业的灵活性生产与经营作为一种增强企业竞争力的手段与策略已经在中国企业中广泛使用,然而,这种策略对企业内部以及劳动力市场的分割效应的研究还有很大欠缺,本文的实证研究通过对企业的实证调查来介绍这种作用,以期进一步理解中国劳动力市场的分割机理。

3 企业灵活用工的基本特征与问题

3.1 上海企业灵活用工策略的基本特征

企业灵活用工最大的特点就是就业的形式多样性，灵活就业人员与用工单位的劳动关系一般都不固定，如正规单位使用的临时工、季节工、小时工等多数都没有签订正规的劳动合同，处于随时可能被中止的状态。有些灵活就业者存在多重劳动关系（如同时为几个单位工作的临时工、小时工）；而自由灵活就业人员（如个体户、自由职业者），根本没有劳动关系权利义务相对人，因而不成劳动关系。因此，灵活就业对现行劳动关系制度和观念提出了挑战。

灵活就业基本报酬一般采取计时工资（按天、小时等），还有一些手工艺品制造者也会采取计件工资，劳动报酬一般略高于最低工资水平。随着人们生活水平的提高，灵活就业者的工资也有所提高。

灵活就业人口作为一个职业交换频繁、就业经常中断、收入偏低且规模庞大的人口群体，上海现行的社会保险制度是为在正规部门就业的职工设计的，对灵活就业群体没有制度支持，加上又缺乏针对和适应灵活就业的法律规范，因此该群体大都被排斥在现行社会保障体系之外。不断壮大的灵活就业规模和逐渐萎缩的正规就业，对上海的社会保险体系提出新的挑战，上海市也已开始对灵活就业人员社会保险进行了相关的规定，但是总的说来灵活就业人员享受的社会保险还是十分有限的，或是存在许多不合理的地方。

由于关于灵活就业的社会保险的法规之间缺乏系统性与配套性，不同类型人员的社会保险缴费基数、缴费费率与年限、享受待遇各异，使得就业和社会保险管理变得十分的复杂，操作十分不便。而且灵活就业人员的自我参保意识欠缺也从一定程度上造成了灵活就业人群享受社会保险的有限性。

对于上海而言，存在问题较多的是外来从业人员或者说是劳务工。主要问题有：（1）综合保险覆盖的有限性。尽管国家已经把灵活就业人员纳入综合保险制度中，但是相关的政策法规还没有出台，制度也不完善。（2）工伤保险费率的无差异性。对不同的行业与职业规定统一费率，这对于某些行业是不公平的。这使得工伤发生率低的行业为外来从业人员交纳综合保险时缺乏积极性，影响到外来从业人员综合保险费的交纳。

目前，上海的灵活用工的主要方式有非全日制就业、季节性就业、临时就业和派遣就业，新的就业方式也涌现，如人才租赁以及与传统就业方式有明显差别的“SOHO”办公（“SOHO”是英文small office home office的头一个字母的拼写，就是在家办公、小型

办公的意思。SOHO是人们对自由职业者的另一种称谓, 同时亦代表一种自由、弹性而新型的工作方式。), 但是上海灵活用工的主要形式还是侧重在两方面, 表现为劳务用工和非全日制就业。

由于产业结构的调整, 上海一些单位的劳动力经常处于短缺状态, 只有通过劳务工的形式来弥补。目前的劳务工使用企业呈上升趋势, 其主要来源是劳务型中介公司, 主要人员为: 一、进城务工人员, 这是劳务工的主体; 二、企业改革再就业分流中的下岗、协保、退养、停薪留职人员及失业人员; 三、离退休人员。

由于使用劳务工可以大大降低用工成本与管理成本, 一些季节性用工、有毒有害工种及艰苦工种也需要劳务工, 因而劳务工这种用工形式在上海发展规模巨大, 其规模还在不断发展壮大。

非全日制就业是非全日制用工相对应的, 非全日制就业是随着市场经济的不断发展而出现的, 目前上海的非全日制就业主要以小时工或钟点工的形式出现, 2001年8月上海市劳动保障局和上海市医疗保险局发布了《关于实行小时工用工形式的若干规定(试行)的通知》, 将小时工规定为在《劳动法》规定的全日制用工形式以外, 劳动者与一个或一个以上用人单位以小时为单位建立劳动关系并履行相应权利义务的用工形式。凡持有《劳动手册》的劳动者, 在一个用人单位每日、每周、每月工作的时间分别在相应的法定标准时间50%以下的, 均适用于该规定。

近年来, 上海非全日制就业呈现迅速发展的趋势。特别在餐饮、超市、社区服务等领域, 用人单位使用的非全日制就业人员越来越多, 领域也在不断扩展, 涉及健身、家教、翻译、婚庆等多个领域。社区服务业是上海非全日制就业的重要领域。近年来, 为促进下岗职工再就业, 上海制定了一系列扶持发展社区服务业的优惠政策, 推动了社区服务业的迅速发展。社区服务业适合发展各种灵活就业, 尤其是非全日制就业更是适应社区服务的客观需要, 有利于下岗职工实现再就业。上海市在实施再就业工程中, 鼓励和扶持下岗职工在社区服务领域创办非正规就业组织, 在促进下岗职工实现再就业方面发挥重要作用。

3.2 上海灵活用工的规模和行业分布

自改革开放以来, 上海灵活就业呈现持续增长的势态。我们可以通过比较上海从业人数与职工人数相对变化来分析灵活就业人员的增长情况, 图1显示从1980年至2008年, 上海从业人员及职工人数的增长情况, 其中1990年以前两者都保持持续的增长, 1990年以后, 从业人数有波动但变化不大, 2000年到2008年从业人数持续增加, 职工人数从2000年

到2004年持续减少，从2004年到2008年又有所增加。而且从图2更能准确的看出，上海市在岗临时职工的数量从2005年以来大幅度增加。

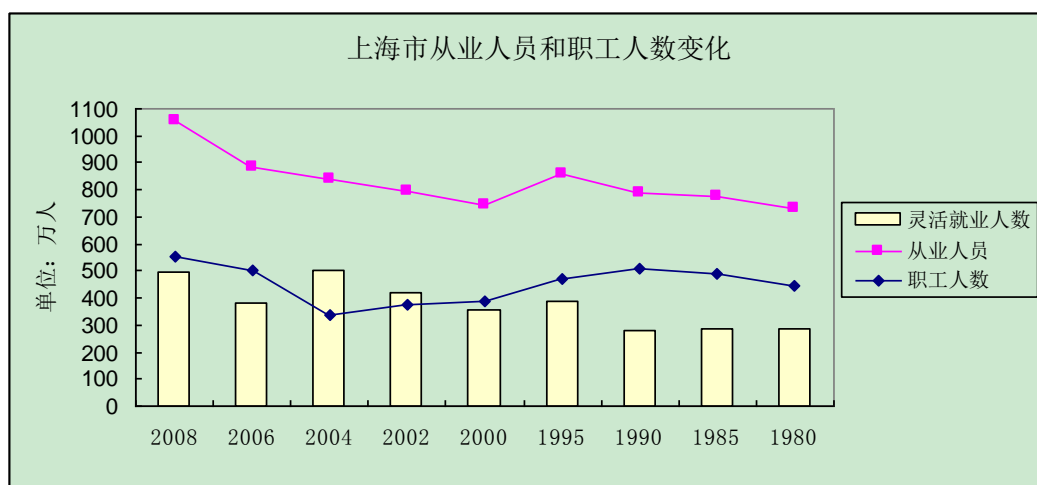


图1 1980-2008年上海市从业人员和职工人数变化

资料来源：上海统计年鉴 2000-2009 整理得。

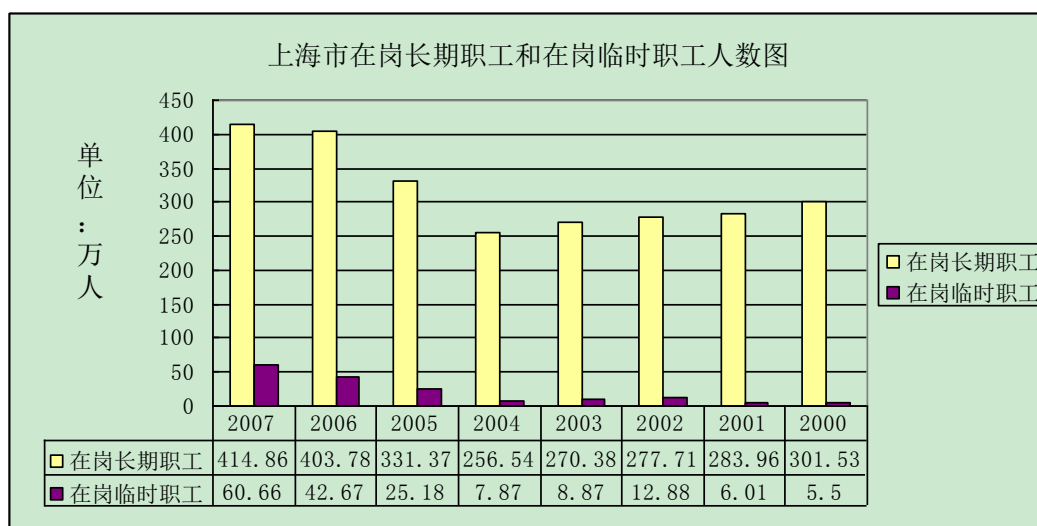


图2 2000-2007年上海市在岗长期职工和在岗临时职工变化

资料来源：上海统计年鉴 2000-2009 整理得。

上海目前的灵活工业形式涉及的行业和领域十分广泛，几乎覆盖了国民经济和社会生活的各个领域和角落。根据表2看出，2003-2007年上海市在岗临时职工排名前五名的行业中，各个行业的排名略有变化，但是相对比较集中的领域有：（1）制造业，对制造资源（物料、能源、设备、工具、资金、技术、信息和人力等），按照市场要求，通过制造过程，转化为可供人们使用和利用的工业品与生活消费品的行业；（2）批发和零售业；（3）租赁和商务服务业；（4）居民服务和其他服务业；（5）建筑业（6）金融业。

表 2 上海市在岗临时职工排名前五的行业(单位: 万人)

2007	行业排名	制造业	批发和零售业	租赁和商务服务业	居民服务和其他服务业	建筑业
	在岗临时职工	26.16	9.50	7.04	4.80	4.28
2006	行业排名	制造业	批发和零售业	租赁和商务服务业	居民服务和其他服务业	建筑业
	在岗临时职工	17.99	7.03	5.00	3.37	2.77
2005	行业排名	批发和零售业	制造业	租赁和商务服务业	居民服务和其他服务业	建筑业
	在岗临时职工	7.21	6.68	2.86	2.09	1.57
2004	行业排名	制造业	租赁和商务服务业	金融业	居民服务和其他服务业	批发和零售业
	在岗临时职工	3.51	1.10	0.70	0.52	0.36
2003	行业排名	制造业	租赁和商务服务业	金融业	批发和零售业	居民服务和其他服务业
	在岗临时职工	4.42	0.86	0.64	0.57	0.48

资料来源: 上海统计年鉴 2004-2008 整理得。

3.3 企业雇佣行为出现的问题

在中国与上海灵活就业的发展与成长过程中, 灵活就业者的“劳动就业安全”受到了一定程度的挑战。“劳动就业安全”既包括劳动力在健康有序的劳动力市场上获得就业机会后工作的稳定性, 也包括劳动力在不同就业机会上所能获得的个性发展程度、就业安全感, 更包括劳动力就业时间内获得合理工资报酬、各种社会福利待遇、社会保险等内容, 还包括劳动力失去劳动岗位以后生活得以保障的水平与程度、劳动就业安全问题是关系劳动者基本生活能否保证的根本性问题, 也是关系到经济发展过程中社会能否安定的根本性因素。

3.3.1 劳动关系趋于复杂化和多元化

灵活就业人员与用人单位的劳动关系一般都比较松散, 劳动关系处于不稳定状态, 存在随时被中止的可能; 有些灵活就业者同时在几个单位做临时工、小时工, 存在多重劳动关系。在某些情况下灵活就业人员的劳动关系也确实无法明确, 如雇佣家政服务人员的家庭、从事个体经商的个体户, 他们虽然是用人主体, 但是不具备劳动法律关系所规定的主体资格, 所以无法与劳动者依法建立劳动关系; 在建筑行业中, 有许多工程层层转包, 最后真正雇人干活的包工头也大多不具备法人资格, 他们也无法与劳动者建立固定的劳动关系。

3.3.2 灵活就业人员享受的社会保险有限

由于劳动关系复杂,工作不稳定、收入低,造成有些灵活就业人员难以参加社会保险,或是被排斥于某些保险之外;有的即使愿意参保,也无缴费能力;或是没有单位依托,从而导致灵活就业人员参保比例低。即便有的地方也对灵活就业社会保险有相关的规定,但整个社会保险制度不配套、政策不统一。现行养老、医疗等社会保险制度在计费年限、缴费办法和待遇享受等方面主要针对有固定用人单位的正规就业形式设计,如养老保险跨省市区的转移等问题就是一道难题,对灵活就业人员参加社会保险问题,目前全国还没有出台统一的有针对性的法规和政策规定,因此,灵活就业人员大都被排斥在现行社会保障体系之外。这种情况不仅给从事灵活就业的下岗失业人员造成巨大的心理压力,使他们难以同原企业解除劳动关系并放心大胆地进入非正式部门就业,大量外来务工人员被排斥在社会保险网之外,给社会留下了严重的隐患。

3.3.3 灵活用工中存在危害劳动关系者权益的行为

在目前“强资本弱劳工”的格局下,灵活就业人员社会地位低下,工资和社会保障权益得不到保障。如:工资报酬达不到法定的最低工资;拖欠、克扣工资情况严重;工时大大超过法定工作时间,而且也领不到加班加点费;享受不到社会保险;劳动和安全卫生条件恶劣;随意解雇等等。

此外劳务用工过程中也存在不规范的现象。上海多数劳务中介公司在管理与运作方面能够遵守国家的相关制度与规定,但其中也有一些鱼目混珠,管理不规范的公司,扰乱了劳动力市场,主要问题:(1)不签订劳动合同;(2)劳动合同期限不确定,在大部分劳务型公司中,与灵活就业人员签订劳动合同时,往往强制将劳务输入企业的退工之时约定为与劳务工的劳动合同终止之日,使劳动关系难以和谐与稳定;(3)对劳务工疏于管理,许多没有劳务中介资质的公司非法进行劳务中介服务,一些劳动中介公司只负责为用人单位推荐劳务工,收取中介费与管理费,但并不对劳务工进行管理与培训,更不用说为劳务工办理社会保险及提供其他方面的服务。

4 企业经营与用工策略与劳动力市场分割的关系

在劳动力市场中作为需求方,公司的企业行为对劳动力市场的形成和劳动力市场的分割起到重要作用。公司决定着不同工作岗位的数量、性质、需求以及相应的劳动报酬。每个企业,都会根据自身的特点和需要制定不同的人力资本经营管理的发展策略,这种策略可以是非空间性的也可以是空间性的。分析和研究公司的人力资本经营管理战略,对理解

劳动力市场分割至关重要。

本研究的基本数据采集方法是基于不同类型的企业进行访问性问卷调查。为了保证数据的可信度,所有被访问的企业都完成一份问卷。为了揭示公司企业在劳动力市场分割中的作用,预先设计好的问卷采用分层结构的选择题。分别设计相应的问题来了解公司企业在劳动力市场雇佣劳动力的方针、途径、应对策略、认识管理举措和人力资本的投入方针与策略。问卷被送到企业的相关人员当场填写,不采用邮寄的方式。访谈问卷的设计内容采取开放式和封闭式相结合的方法,由五个模块组成,分别是:企业基本状况、企业用人政策及变化、工资待遇及福利、人力资本投入与员工培训、政策法规和劳动关系。

访谈对象共有 35 家企业,尽管样本数量不多,但所覆盖类型较全。从所有制类型看,基本包括不同所有制类型的企业,其中,国有企业共有 4 家、集体企业有 1 家,港澳台商及外商投资企业共有 9 家、私营企业共有 12 家、个体工商/自我雇用为 1 家。从行业类型看,制造业共有 11 家、第三产业共有 24 家。从企业规模看,大企业共有 7 家,中小企业有 28 家。在访谈过程中,由于工资待遇与福利、企业营业额等问题属于企业的机密,所获得信息并不多,本文对企业雇用行为进行重点分析。

在下面实证结果分析中,主要探讨企业在劳动力市场雇用劳动力的方针、途径、和策略,并研究企业行为对劳动力市场分割的影响。

4.1 企业招聘方式及其影响

4.1.1 企业内部招聘

不同类型的企业在招聘员工时,会根据自身发展需要决定企业招聘的职位的数量和职位需求,从而可以制定不同的招聘方针,并相应地设置了不同劳动力市场的进入门槛,进而把不同的劳动力市场分割开来。因此,企业在劳动力市场上的招聘要求和方式,往往决定了不同劳动力市场的进入门槛和渠道。

在以往的研究中显示,在劳动力市场分割理论中,初级劳动力市场的职位招聘往往倾向于规模较大的公司或企业的内部招聘。这种做法对维持企业的稳定以及激励员工努力工作有特定意义。这种内部劳动力市场有效地将内部供求与外部供求隔离开来,使传统经济学的自由竞争原理失去意义。调查中,规模较大的企业对于企业组织中专业技术或管理岗位的空缺,常采用“提拔企业内部资历深的员工”、“企业内部物色合格员工”两种方式加以填补。其中,在调研的 35 家企业中,除去没有填写此题目的 5 家企业,企业内部资深员工的提拔有 19 家企业都表示非常同意或同意;企业内部物色合格人员有 17 家企业表示同

意或非常同意（表 3）。

表 3 企业组织中专业技术或管理岗位的空缺的方式

	不同意	…	…	…	非常同意
向员工发布空缺信息内部晋升	5	1	6	5	6
提拔企业内部资历深的员工	1	1	3	10	9
企业内部物色合格人员	1	4	/	10	7
向外招聘来填补空缺	1	4	6	6	8
出优厚待遇吸引其他公司员工	6	2	5	6	6

资料来源：根据调研问卷数据整理。

在调研的访谈中，一家世界 500 强的企业人力主管说，“对于管理岗位的空缺，我们一般不对外招聘，通常的办法是向比较合适的人员发布空缺信息，这些合适的人员一般包括上级管理层发现合适人选、在网站中寻找合适的人、从别的公司选择适合的人选，通过竞争选拔，经考核通过后，报公司领导层审批。”另一家制造企业人力主管也表示，公司对于填补管理职位空缺有着比较规范的规章制度，对较高职位的管理岗位，主要由总公司从其他子公司调任或者从别的公司挖取；对于较低职位的管理岗位，则通过内部选拔的方式填补。只有在这些都没有合适的人员时，才会从外部招聘或者从别的公司挖取合适的人才。通过进一步访谈，这些公司采用内部招聘的原因主要有三点：一是企业自身拥有大量高素质人才队伍，有充足的备选人力资源，内部招聘可节约企业的用工成本。二是内部招聘可增强员工对企业的归属感和与企业同命运的自信心，还可以激励自身员工，增强其忠诚度。三是可以保持核心员工的稳定性，避免人才的流失。但是，内部招聘会使劳动力市场分割进一步强化，阻碍劳动力的流通。

4.1.2 网络招聘

规模较大的企业大多还采用报刊杂志和互联网等媒体，进行广告招聘。其中，在专业招聘网（如 51 job、智联招聘、中华英才网等）或公司网站刊登招聘信息已经成为大企业招聘的主流方式。该方式的优点覆盖面广、传播速度快、有效性高。缺点在于目标针对性较强，一般为管理或技术类岗位，主要针对于高素质的劳动者。显然，一些低技能的劳动者，尤其是农民工，很少从中受益。这种招聘方式强化了一级市场和二级市场的分割性，低技能劳动者由于诸多条件的限制，被置于信息盲区，其不公平性十分明显。

4.1.3 社会网络

调研发现，社会网络对企业职业招聘作用也是巨大。30 家企业中有 25 家企业承认通过员工、朋友或熟人介绍的方式招聘员工。“关系”与“市场”的区别在于，前者强调社会

资本的重要性, 而后者则强调人力资本的重要性。借助于“社会网络”, 包括企业管理层和员工介绍熟悉的亲朋好友, 确定合适的人选, 可节约交易成本, 又能保证雇用人员的稳定性。在原因调查中, 有 18 家企业认为这样能够很快的招聘到员工; 认为通过“关系”招聘的员工“比较知根知底”的企业表示非常同意或同意的有 10 家; “稳定跳槽少”表示认同的有 10 家(见表 9-4)。显然, 借助社会网络对企业和劳动力都有好处。但其弊端也是明显的, 它会带来就业机会的不平等。网络密度和规模较小、质量较低的求职者, 与网络密度、规模较大、质量较高的求职者相比, 获得同样工作的几率会小很多。例如, 城里人和乡里人, 由于社会资源差异, 由此带来的就业机会也不一样。

表 4 企业倾斜于“社会网络”招聘员工的原因

	不同意	…	…	…	非常同意
知根知底	4	1	7	2	8
比较容易管理	4	3	3	5	4
稳定跳槽少	5	1	4	4	6
能很快胜任	5	2	3	3	6
能很快招到员工	3	/	/	8	10

资料来源: 根据调查问卷数据整理。

规模较小的企业主要通过人才市场或者招聘会招聘所需员工。这是一种公开性招聘, 对低技能劳动个体不具有歧视性和排他性, 因此是一种比较公平的招聘方式。

4.2 企业对被招聘对象特征的理解与应对策略

4.2.1 性别

性别因素是影响我国劳动力市场分割的一个重要特征, 由于生理因素的差异使得劳动力市场被不同的人群分割。这种表现首先体现在以劳动者生理特征识别的劳动力市场, 典型的是以性别特征划分的劳动力市场分割。从企业招聘动向看, 也具有明显的性别差异。在调研的企业中, 机械类制造业的企业倾向于雇用男性工人, 服装、纺织厂等制造业倾向于雇用女性工人, 餐饮、教育等服务行业倾向于雇用女性劳动者。可以总结为行业特点趋于手工细致、灵活性较强的企业倾向于招收女性工人, 而运用体力较重、机械类的企业倾向于招收男性工人。因此, 企业基于行业性质对劳动个体的性别特征提出了特定要求, 形成所谓的“男性行业”和“女性行业”的隔离。一家生产起重设备厂的企业人事部负责人认为, “由于企业属于重型制造行业, 对身体条件的要求比较高, 身体素质和体力要求比较高, 因而倾向于雇用男性工人”; 一家从事纺织厂的人事主管和一家从事餐饮业的负责人都

这样认为,“女性心细,手比较灵活,较符合餐饮业、轻型制造业的特点。”值得注意的是,企业招聘中仍有一定的性别歧视倾向。在一些性别特征要求不高的企业,也倾向于雇用男性员工。出现这种情况主要有两种原因,一是企业认为由于女性的就业稳定性较差,很多企业认为,女性结婚后在工作和家庭不能兼顾的时候,往往照顾家庭重于工作,加上生育抚养子女等原因,在工作刚刚步入正轨时,却不能独挡一面,还要增加人手,因此雇用女性的成本较高。倾向于雇佣男性劳动者已成为企业招工的一项潜规则。一家商贸企业负责人明确提出,只雇用已婚的有上海户口的女性。二是受中国几千年来封建思想的影响,男尊女卑,认为在科研、设计等领域内的女性人力资本水平和工作能力都低于男性。由此可以看出,性别的不同对劳动力市场分割起着正效应。

4.2.2 户籍

户籍制度作为制度因素的一个重要方面,在中国劳动力市场中是影响劳动力市场分割的主要因素。通过对35家企业的深度访谈和实地调研,发现企业招聘时,户口也作为一个考察的因素,尤其是在快速城市化地区,这无疑阻碍了劳动力的流动,对劳动力市场分割也有一定的影响。为了考察企业招聘劳动力是否考虑户口因素,我们设计了四个选项,分别是:最好是本市市区常住户口、本市户口、最好是外地户口、对户口所在地无要求;每个选项有“不同意”到“非常同意”的等五种答案。

表5 企业招聘职工的户口要求

	专业技术人员或管理人员	一般职工或工人
最好是本市市区常住户口	5	0
本市户口就行	10	5
最好是外地户口	1	15
对户口无要求	19	15

资料来源:根据调查问卷数据整理。

问卷访谈结果显示,在招聘管理或专业技术人员时,对雇用本地户口劳动力持肯定态度的企业共有15家,其中,有15家企业对“为本地户口即可”的选项选择了“同意”或“非常同意”,有5家企业对“最好是本市市区常住户口”选择了“同意”,有19家企业对“对户口所在地无要求”选择了“同意”或“非常同意”(表5)。调查中,倾向于雇用本地户口的管理或技术人员的企业,主要有以下几个原因:一是认为拥有本地户口的劳动力就业稳定性较强。一旦就业,就会很快的稳定下来,跳槽的几率也比较小。二是出于文化地域差异的考虑。一些企业认为,本地劳动者拥有外地人所不具有的文化和社会背景,在地方社会网络中的影响力和通达性要高于外地劳动者,因而能够更好地了解本地的市场,

更加容易地与上级领导和客户沟通。这在调研中, 领导层以上海人为主的企业中较为明显。一家企业人力资源管理人员说, “由于我们老板是上海人, 与外地下属有较大的文化差异, 不利于相互之间的沟通和协调, 因而倾向于雇用本市户口的人”。值得注意的是, 绝大多数倾向于雇用本地户口的企业并不认为人力资本水平是影响他们做出选择的主要原因, 可见人力资本差异并不是造成高素质劳动力市场分割的主要原因。相对而言, 出现倾向于雇用外地管理或专业技术人员的原因, 主要是企业认为本地人的薪资要求过高和没有足够的本地合格应征者, 而不是外地人更容易管理和效率更高。而且他们还觉得由于专业技术人员和管理人员都对学历和专业要求较高, 这些人都被看作是不可或缺的人才, 即使没有本市的常住户口, 工作时也可以通过本市相关的政策把外地户口转变成该市的常住户口。其中, 很多企业雇用外地管理或专业技术人员是迫于无奈, 因为他们不能够找到足够的本地应征者。这种情况在餐饮业、服务业等行业中特别明显。

在招聘一般工作人员或生产工人时, 几乎所有的企业对户口所在地无要求, 一半以上的企业还倾向于雇用外地劳动者。出现这种情况的原因主要是: (1) 不能够找到足够的本地应征者; (2) 雇用外地劳动力的成本较低; (3) 外地员工易于管理, 且流动性较差; (4) 少数企业认为本地的劳动者不够勤快、缺乏吃苦精神, 要求较多, 对一些工作也持观望的态度, 不如外地劳动者对工作的重视。通过以上分析发现, 企业在招聘员工时还是具有明显的户籍选择性。对于管理或专业技术人员, 大多企业更倾向于雇用有本地户口的劳动力; 而工人及一般人员, 企业更喜欢雇用外地劳动力。可见, 企业招聘员工的户籍选择性是造成劳动力市场分割的又一原因。

4.3 招聘职位特征与企业策略

4.3.1 管理人员岗位

调研中, 有 20 家企业对管理人员有学历要求, 一般都是本科及以上学历; 19 家企业对专业技术人员有学历要求, 一般要求是本科及以上学历, 对于学历没有达到此要求的, 如果有相关的资格证或者专业证书, 可放宽此要求; 有 12 家企业对销售人员有学历要求, 要求学历为大专即可, 如果学历要求达不到, 则要求有相关的资格证书或者相关的工作经验则可以放宽要求; 有 14 家企业对行政和办公人员有学历要求, 此要求一般为大专及以上学历; 有 5 家企业对生产人员或一般人员有学历要求, 一般也要求在大专及以上学历。大多数企业看重学历, 主要原因是管理岗位或者专业技术岗位对劳动力的素质要求较高, 而目前学历仍是认证劳动力素质高低的主要标准。企业也会由于其行业性质不同, 对学历的

要求也不同。例如教育行业必然要求招聘学历较高的管理人员或专业技术人员。而从事餐饮业的企业负责人则认为，其管理岗位的工作性质与学历联系不大。

有 95%的企业都将工作经验作为录用的标准。深度访谈中，一家从事酒店经营业务的企业明确要求管理人员必须具有 5 年以上的工作经验；一家知名企业所招聘的从业者中，所有的岗位都要求相关工作经验 2 年以上。企业认为，管理人员的工作能力与工作经验是直接关联的。工作经验是企业管理者最重要的人力资本。由于培养一个管理人员的成本较高，雇用没有工作经验的劳动者风险性较大，为了降低成本和减少风险，企业倾向于雇用具有工作经验的劳动者。当然，也有些企业认为，虽然工作经验比较重要，但是由于已有的经验会使劳动者具有原来所服务企业的模式，有时却也不利于在本企业中展开工作。

有 27 家企业对专业有所要求，其中有 12 家企业要求管理人员必须拥有相关的专业背景，如具有专业资格认证；有 13 家企业要求必须拥有一定的工作技能，如技能等级证明。这与企业经营业务和具体招聘岗位有关，如一家从事保险经营业务的公司明确要求所有的正式员工（清洁人员除外）必须拥有保监会颁发的保险业务从业资格证书；一家从事 IT 设计的公司由于需要财务管理人员，按照相关政策要求财务人员必须拥有职业资格认定证书；一家旅游公司则要求企业员工都有导游证。

值得注意的是，有 14 家企业对年龄提出了要求。其中，11 家对管理人员的年龄有一定要求，有 9 家对工人或一般员工有年龄的要求。对于管理人员，对年龄的要求一般是 35 岁左右，出现上述情况的原因主要有两点：一是年龄往往与工作经验相挂钩，年龄越大代表工作经验越丰富；二是与管理岗位的工作形象有关，稳重、成熟、能干是管理人员必不可少的特质，而这与年龄也有一定的相关性。对于工人或一般员工，对年龄的要求一般是 20 岁左右，这主要是年龄轻，身体素质较好，反应灵敏，能吃苦耐劳，还服从可以加班或者倒班等工作时间上的要求。

4.3.2 专业技术或销售人员

企业对专业技术人员的要求与管理人员相似，主要集中在学历、工作经验及工作技能等方面。相对而言，对工作经验的要求更为突出些。31 家招聘专业技术人员的企业中，有 16 家把工作经验看作是最重要的标准，有 19 家把学历作为次重要的标准，此外，有 14 家单位认为专业也是录用专业技术人员的重要标准。在录用销售人员方面，大多数企业比较看重劳动者工作经验，有 18 家要求销售人员有相关的工作经验，而对学历的要求并不高，只有 12 家有所要求，并且提出学历要求的企业主要集中在信息、金融等知识密集型单位。大多数企业认为销售人员只要具有大专学历即可，关键在于能够具有吃苦精神和沟通能

力。

4.3.3 二级市场的人员

企业对行政办公人员或者一般的员工和工人的录用要求较少。行政办公人员录用方面,企业相对比较注重学历,这与行政人员多从事文字、计算机软件运用等工作有关。部分企业在雇用行政办公人员时,倾向于雇用女性员工,这与行政办公的工作性质有关。一家企业负责人解释道:“行政工作相对琐碎,主要起到沟通、协调的作用。相对而言,女性比男性更加细心、严谨、吃苦,而且沟通、协调能力较强,因而更加适合行政办公工作”。此外,部分企业也偏向于雇用年龄轻的劳动者,因为年轻劳动者的反应灵敏性要高于年长的劳动者,且相对易于管理。企业对生产人员及操作人员的要求甚少,只要身体健康、劳动态度端正、能吃苦耐劳就可以。

整体看,企业雇用员工的要求,按照从管理人员、专业技术人员、销售办公人员、生产人员的顺序,呈现出“倒梯形”式的递减态势。调研的企业中,对管理人员的要求至少4条以上;对专业技术人员的平均要求也达到了3条;对销售人员和行政办公人员的要求在2条左右;而对于生产人员的要求最少,平均1-2条。不同所有制企业对同类岗位招聘要求并没有太大的差异,差异主要体现在不同的行业性质上,像电子信息、教育、金融等知识密集型企业的录用要求比较高,餐饮、商贸等劳动密集型企业要求相对较少,也不太看重学历(表6)。

综上所述,我们可以看出企业对于不同职位的雇用标准是不同的,管理、专业技术等核心岗位的录用标准相对严格,销售、生产等普通岗位的录用标准相对宽松,而正是这些不同的录用要求形成了不同劳动力市场的进入门槛,把劳动力市场隔裂开来。

表6 企业对各种职位的要求

职业类型	性别	学历	年龄	专业	技能	工作经验
管理人员	2	20	11	12	13	22
专业/技术人员	4	19	5	14	18	16
销售人员	4	12	7	8	11	18
行政/办公人员	6	14	7	8	9	15
工人/一般员工	6	5	9	4	8	10

注:其中的数字为企业选择该选项的数字。

资料来源:根据调查问卷数据整理。

5 结论与政策建议

劳动力市场分割是社会分化和经济不平等的重要来源,降低劳动力市场分割是推动和谐社会发展、促进中国经济平稳转型的重要方面。劳动力市场分割的形成受制于不同的社

会、经济、政治、历史、价值体系等市场与非市场因素。本文主要通过揭示企业的一些灵活性经营管理策略，分析揭示了企业行为对劳动力市场分割的影响，研究结果为认识劳动力市场分割的动力机制提供了一些有益视点。

企业雇用劳动力的方针和途径对劳动力市场分割所起的作用，主要体现在以下方面：一是企业类型的差异决定了招聘方式和手段的差异，造成了劳动者就业机会的不平等，割裂了劳动力市场；二是企业的招聘方式对不同特征劳动群体是不同的，如性别、年龄、地区来源地的差异；三是企业根据不同岗位的要求会设定不同职位的进入门槛，从而加速了劳动力市场分割。

近年来出现的宏观劳动力市场中的灵活就业，是企业尺度上灵活经营的直接结果。灵活就业是一把双刃剑，一方面满足了企业灵活的用工要求，降低了企业的成本，另一方面又导致了劳动力市场的分割，使得用工环境恶化。本文还通过实证的研究总结了灵活用工所遇到的问题，据此提出了一些政策建议，希望对于不断完善上海的灵活用工和灵活就业提供一定的依据。

随着劳动力市场机制的不断提升，基于人力资本差异的劳动者异质在劳动力市场分割过程中的作用日益明显。人力资本成为决定劳动者进入一级市场或二级市场、获得“好”工作或“坏”工作的主要因子。受教育程度、职业培训和工作经历是导致劳动者人力资本差异的三个主要因素。人力资本的差异导致了劳动力人力资源供需与市场需求的结构矛盾，这是我国城市劳动力市场分割出现并扩大的客观基础。与此同时，制度因素（如户口）对劳动力市场的分割作用依然存在。

必须指出，虽然市场内的经济要素包括人力资本差异对中国劳动力市场分割的作用日益强烈，社会与传统价值观对劳动力市场结构的动态演变依旧不可忽视。社会性别差异依然决定着某些产业的劳动力市场分割；而人力资本差异本身的形成又与城市社会差别和家庭社会传统分不开。进一步研究经济、制度、社会要素如何在中国经济转型过程中相互作用来塑造劳动力市场结构及其演变是今后学术界迫切需要解决的理论问题。

致谢

本文得到教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目“预防和治理‘城市病’研究”（11JZD028）、教育部人文社会科学重点研究基地重大项目（11JJDZH006）：“产业升级与中国城市网络的发展研究”、加拿大 University of Lethbridge CREDO Research Fund 联合资助。

参考文献

- [1] Averitt, R.T. 1968. *The dual economy, the dynamics of American industry structure*. New York: Norton.
- [2] Berger, S. and Michael P. 1980. *Dualism and discontinuity in industrial society*. New York: Cambridge University Press.
- [3] Craig, C., Rubery, J., Tarling, R. and Wilkinson, F. 1982. *Labour market structure, industrial organization and low pay*. Cambridge: Cambridge University Press.
- [4] Doeringer, P.B. and Piore, M.J. 1971. *Internal labor markets and manpower analysis*. Massachusetts. D.C. Heath and Company.
- [5] Irini, V. 2007. The co-evolution of functional and numerical flexibility: do technology and networking matter. *New Technology, Work and Employment*, Vol.22, No.3, pp.224-245.
- [6] Jones, F.L. 1983. On decomposing the wage gap: a critical comment on Blinder's method. *Journal of Human Resources*, No18, pp.126-130.
- [7] Kalleberg, A.L. 2003. Flexible firms and labor market segmentation: effects of workplace restructuring on jobs and workers. *Work and Occupations*, Vol.30, No.2, pp.154.
- [8] Lasiera, J.M. 2007. Labor flexibility and job market segmentation in Spain: a perspective from the labor demand side. *International Journal of Human Resource Management*, Vol.18, No.10, pp.1858-1880.
- [9] Monastiriotes, V. 2005. Labor Market Flexibility in the UK: Regional Variations and the Role of Global/Local Forces. *Economic and Industrial Democracy*, Vol.26, No.3, pp.443-477.
- [10] Reich, M., Gordon, D.M. and Edwards R.C. 1973. A theory of labor market segmentation. *The American Economic Review*, Vol.63, No.2, pp.359-365.
- [11] Siegel, P.M. 1971. *Prestige in the American occupational structure*. Unpublished Ph.D. dissertation. University of Chicago.
- [12] 程贯平、马斌: “改革开放以来我国劳动力市场制度性分割的变迁及其成因”, 《改革研究》, 2003 年第 7 期。
- [13] 贺满林: “中国城市灵活就业发展研究——以上海为例”, 华东师范大学硕士学位论文, 2004 年。
- [14] 梁吉娜: “农村转移劳动力性别工资差异的影响因素分析”, 《山东理工大学学报(社科版)》, 2009 年第 5 期。
- [15] 陶志勇: “灵活就业理论及其在我国的实践”, 《天津市工会管理干部学院学报》, 2004 年第 3 期。
- [16] 田艳芳、李熙、彭璧玉: “中国城镇劳动力市场性别工资差异研究”, 《南方人口》, 2009 年第 1 期。

- [17] 汪建新、黄鹏：“结构调整、劳动力流动与地区工资差异”，《国际商务研究》，2009年第3期。
- [18] 徐林清：《中国劳动力市场分割问题研究》，经济科学出版社，2006年。
- [19] 郑长德：“中国职工工资的地区差异——基于新经济地理学视角的实证研究”，《甘肃社会科学》，2009年第1期。