

中小制造企业层级对农民工工资及其职业稳定性影响

陈 瑶¹,王淅勤¹,张惠君²

(1. 华中农业大学 经济管理学院/湖北农村发展研究中心,湖北 武汉 430070;

2. 浙江金融职业学院,浙江 杭州 310018)

摘 要 运用实地调查的数据,根据分组统计的特征,从层级形成、层级标示、层级固化 3 个方面研究了中小制造企业内部劳动力市场的存在性,进而研究了层级与工资之间的关系。结果显示:工资对层级具有依附关系,层级是中小制造企业配置资源的重要依据,层级与农民工的稳定意愿存在一定的正向关系。进而提出:中小制造企业可以通过建立内部劳动力市场,加大农民工职业的稳定性的;同时将内外劳动力市场相关联,提高企业和农民工双向选择的灵活性和自主性,对在企业与农民工之间建立起稳定的雇佣关系起到一定的作用。

关键词 农民工;中小制造企业;内部劳动力市场;工资;层级;职业稳定性

中图分类号:C 912.82 **文献标识码:**A **文章编号:**1008-3456(2014)02-114-07

随着我国改革开放的深入进行,城镇化与工业化步伐的不断加快,城市与农村之间的巨大差异促使大量的农村劳动力流入城镇,形成庞大的农民工群体,农民工工资是影响农村劳动力转移的主要因素之一^[1]。进入城市后的农民工通常处于一种候鸟式的就业状态^[2],他们会试图通过不同的方式寻求更高的工资。通常情况下,晋升和跳槽是使劳动者工资得到提升的两条基本路径,而集中于中小企业的农民工受自身条件的限制,能够得到的晋升机会很少,因此他们更倾向于采用后一种方式^[3-4],这样就造成农民工工作变动频繁,职业不稳定,难以形成职业积累。既不利于中小企业的发展壮大,又容易使农民工陷入生活的困境。究竟是什么原因使得农民工的职业不稳定,国内外众多学者对此进行了研究,然而大部分的研究都是从农民工的个人或家庭特征、地区特征与政策环境等因素入手^[5],对与职业相关的企业组织特征关注较少,换言之,选取的研究视角通常着眼于企业外部,而鲜有学者从企业内部进行研究。

企业的生存和发展与市场联系紧密,市场是将资源实现优化配置的场所,企业想要获取各种资源通常都是在市场上获取的。而劳动力市场就是企业获取劳动力这一特殊资源的重要场所。根据劳动力

市场中的参与方的不同,可以将劳动力市场分为外部劳动力市场和内部劳动力市场。外部劳动力市场,是指不局限于某一个组织,而是由众多雇主和劳动者共同参与的。而内部劳动力市场是指存在于企业内部的各种就业安排和劳动合同的制度总和^[6]。

那么已经进入城市的农民工为何会频繁地变动工作?工资是最主要的诱因吗?工资越高,农民工的职业一定就会趋于稳定吗?农民工的工资又是由什么因素决定的呢?为了解答这些疑问,本文将以内劳动力市场理论为基础,运用实地调查的数据,根据分组统计的特征,尝试探究在雇佣了大量农民工的中小制造企业里是否存在内部劳动力市场,是否存在层级,层级如何形成、标示、固化,以及层级与工资之间是否有一定的关系,该关系是否会影响农民工的职业稳定性,期望借此为企业与农民工之间建立起稳定的雇佣关系提供一定的启示。

一、层级理论

通常企业先从外部劳动力市场上招募员工,而一旦完成初始雇佣后,随之而来的一系列人事活动(如雇佣关系的维持、工资的决定、工作任务的安排与职务晋升等)便主要由企业内部的各项管理规则

收稿日期:2012-10-22

基金项目:国家社会科学基金一般项目“新时期我国农村劳动力转移流向及其趋势研究”(11BJL041);教育部人文社会科学规划项目“农村中小企业支持政策的绩效评估与过程偏差”(10YJA630156)。

作者简介:陈瑶(1977-),女,讲师,博士研究生;研究方向:农村中小企业管理。E-mail:venumalen@sohu.com

和惯例来决定,不再直接受外部劳动力市场供求关系的影响^[7]。这样一来,员工一旦进入内部劳动力市场,便仿佛进入一个相对独立的小团体。

1. 内部劳动力市场中的层级

企业内部劳动力市场不同于外部劳动力市场的一个显著特点是存在明显的层级。所谓层级,是指根据工作的重要程度和技术的难易程度将企业内部的工作岗位区分为不同的等级,各个等级从低到高依次排列^[7],例如一级技工、二级技工、三级技工、技术员、管理人员等。企业对员工采用按照层级“从低到高”的顺序进行提拔,新招募的员工必须从底层开始做起,而中高层员工要从原有员工中逐级提拔,很少从外部直接招募。这种内部晋升机制要对员工的长期业绩进行考核,所提供的激励也是长期的,从而激发员工的长期行为,员工仿佛按照一级又一级的工作台阶向上走。而在外部劳动力市场上不存在这样的工作台阶,每种岗位的就业是由这种岗位的人力供给与需求状况来决定。许多大型企业都是采用这种内部晋升(提高层级)机制来选拔员工,目的是为了给有能力且长期在本企业稳定工作的员工提供一个向上的工作台阶^[8]。

2. 层级与员工工资

内部劳动力市场实行“年功工资”分配制度,即工资决定机制与员工的长期业绩相联系。内部劳动力市场的工资水平通常不受外部劳动力市场供求关系变化的影响,工资依附于员工所在的层级,即工资按照内部岗位等级的差别保持稳定的刚性状态。员工所在的层级越高,领取的工资就越高。但反过来层级越高者,生产能力不一定越高。与此形成鲜明对比的是,外部劳动力市场上的工资由短期的劳动力供求均衡来决定,通常等于现期的边际劳动生产力。

Lazear 于 1998 年提出的报酬后置理论^[9]是对层级理论的进一步诠释,员工刚进入企业时,通常是从最底层做起,层级最低,企业会压低其工资,使新员工的工资低于其边际贡献,这样新员工仿佛是抵押给企业的“人质”(即早期的收入会被扣减);而随着员工在企业工作的时间越长,积累的工作经验和技能也越多,层级不断上升,工资也随之提升,并且老员工的工资会比其边际贡献要高,如果员工中途离职,那么就会失去未来应得的高工资,这样预期高工资就像一副“金手铐”铐住了老员工。在“人质”和“金手铐”的双重作用下,可以有效地防止员工中途

退出,维持雇佣关系的稳定。但这种工资决定机制也有很大的不利之处,就是工资不能完全反映员工所做的贡献,工资依附于员工的层级而不是能力,这样对能力高和贡献大的年轻员工不利,有可能导致老员工“在其位而不谋其政”。Medoff 等先后对 2 家制造业公司的研究表明,同一层级中年长者领取较高的薪水,但并没有较高的生产能力^[10]。这说明只用“年功工资”来提供激励作用还不够,还必须配合使用聘期考核等其他措施,效果才会更加明显。

3. 层级与员工职业稳定性

在雇佣关系上,长期雇佣是内部劳动力市场最为显著的特征,这样能加强员工的职业稳定性。企业在对员工实现初始雇佣后,会通过默契或承诺来维持劳资关系的稳定,通常不会轻易解雇员工,并且为员工在企业内部提供长期发展的机会。长期雇佣这一特点有利于企业专用人力资本的形成^[8],这与外部劳动力市场上供求关系的频繁变动形成鲜明对比。外部劳动力市场的供求关系时时刻刻都在发生着变动,所形成的雇佣合约通常是短期的。

但长期雇佣也不意味着“终身雇佣”,对于确实不再符合企业标准的员工,企业会及时推向外部劳动力市场,解聘或重新雇佣员工,同时员工也可以根据劳动力市场行情选择离职和重新择业。由于企业一般是从底层招募新员工,因此层级较低的员工被解雇或离职的可能性要高于层级较高的员工。Seltzer 等国外学者^[11]及台湾学者林明仁^[12]通过不同层级进入率和离职率的计算表明,随着员工所在层级的提高,员工的流动率会明显减小。这意味着,底层员工如果无法得到企业的内部晋升机会,很容易重新回到外部劳动力市场,再次择业。与此相应,员工如果层级越高,其职业稳定性会随之增强。

二、中小制造企业存在明显的农民工层级

Kucera 通过对比分析欧洲、日本和美国企业的内部劳动力市场情况发现:制造业比其他产业存在内部劳动力市场的现象更为普遍;大企业比中小企业存在内部劳动力市场的现象更为普遍^[13]。并且现有的文献通常仅使用单一企业的相关资料来检验相关的假说^[12],很多学者对这种所谓的个案分析的研究方法持怀疑态度。那么在中小企业内部是否存在内部劳动力市场呢?如果存在内部劳动力市场,是个别特例还是普遍现象?又能发挥多大的作用

呢?带着种种疑问,笔者尝试用问卷调查的方式,尽可能多地搜集样本,进行了相关研究。

笔者于 2011 年春节期间对中小制造业农民工进行了问卷调查,采用的是判断抽样法,事先要求调查员对被调查对象进行确认:一是要求受访者必须是农民工;二是要求受访者所工作的企业限定于中小制造企业。问卷发放省份涉及山东、甘肃、湖北、湖南等,总数为 560 份,依据研究对象的限定,剔除了第三产业从业者问卷,最终获得有效问卷 297 份。为了验证中小制造企业对不同劳动技能者的管理差异,笔者同期对浙江省 51 家中小制造企业就不同岗位的劳动者的劳动合同结构、流动性进行了辅助调查,企业分布于电子、医药、服装、机械、食品等 10 个行业,其中 38 家企业农民工所占劳动者比例超过 50%。

研究企业内部劳动力市场首先需要进行层级的区分。以往学者对大企业开展研究时,通常直接根据该企业完整的人事资料来确认层级。但笔者在调查中小制造企业时,发现这类企业大多没有这样完善的人事资料,所雇佣的员工大部分为农民工,一般做法是根据农民工所拥有的职业技能和工作经验将其分为普工和技工两个层次,因此笔者推定出中小制造企业农民工所属的两个最基本的层级分别是普工和技工。接下来笔者从层级取得、层级标示、层级固化 3 个方面,依据分组统计的特征,检验普工和技工这两个层级之间的差异性。这样一方面可以验证受访农民工对层级的自我认定是否真实,另一方面可以解释不同层级农民工的人力资本特征和组织特征的差异程度。

1. 层级形成

职业积累是层级地位形成的必要条件,而职业积累与员工的受教育年限、在企业工作时间长短、接受岗前培训时间长短、所在岗位对经验的依赖程度等密切相关。这样,层级的形成也就与这 4 个方面联系紧密。表 1 显示,虽然技工的受教育年限略多于普工但并无十分明显差异;劳动者在当前企业的平均工作年限略高于白南生等所调查的 3.4 年^[3],并且技工在当前企业的平均工作年限明显高于普工,而且技工对职业经验的依赖程度明显超出普工。在当前企业岗前职业培训的时间上,技工的均值分布于 1~3 个月,而普工均值则仅为 2 周左右,不同层级劳动者在培训时间的投入上显然是不同的。统计结果也给出另外的启示:中小制造业农民工技工

层级的形成来源于学校教育的可能性比较小,更多是来源于企业自身的培养。因此农民工如果在一家企业内长期工作,通过内部培训,从普工起步,提升层级成为技工是可行的。

表 1 层级的取得及其差异

	普工均值	技工均值	均值差
受教育年限	2.71	2.85	-0.14
在当前企业工作年限	3.97	5.22	-1.25**
在当前企业岗前培训时间	3.72	4.96	-1.24***
对经验依赖程度	3.03	4.24	-1.21***

注:***、**分别表示在 1%、5%水平上显著,下同。受教育年限、岗前培训、对经验依赖程度是等级变量。

2. 层级标示

层级一旦形成,企业应当明确予以标示。如果说层级形成所体现出的是人力资本内涵的差异,那么统一的行业资格认证、明确的企业岗位层级则是企业为人力资本所做的标示,分别体现了行业与企业的劳动管理规范程度。统一的行业资格证书是行业人力资本专用化的体现,有利于人力资本的行业内稳定和行业技能的整体提升;明确的企业岗位层级是企业内部劳动力市场存在的一个重要标志,它可以增加从业者对未来职业发展的预期,从而增强其职业稳定性。而企业与劳动者签订劳动合同则有利于维护劳动者权益,从而稳定劳动关系。表 2 显示,55.0%的普工没有明显的企业岗位层级,76.5%的普工没有统一的行业资格认证;而技工的情况则要好很多,72.2%的技工有明确的企业岗位级别,62.7%的技工可以获取统一的行业资格认证,并且技工与其所在企业签订合同的比率显著高于普工^①,这充分体现了企业对农民工不同层级的标示及其管理方式的差异。农民工所处的层级越高,企业对其层级标示愈明显,企业与其签订合同的可能性就越大。农民工更容易产生心理归属感,职业稳定性会随之增强。

表 2 层级的标示卡方检验

	普工数 (占比/%)	技工数 (占比/%)	差异/%	显著性 概率
有统一资格证书	31(23.5)	74(62.7)	39.2***	0.000
有明确的岗位级别	45(45.0)	78(72.2)	27.2***	0.000
签订了劳动合同	61(45.2)	75(63.0)	17.8***	0.003

并且企业规模大小与层级的标示情况也有一定的相关性。通常企业规模越大,层级标示越明显。因为企业的规模大小可能会影响到工作台阶的长短,小企业通常缺乏内部劳动力市场,员工进阶空间

较少,层级化特征可能不明显。而企业规模越大,所吸纳的有行业资格证书的农民工越多,有企业岗位级别的农民工越多,劳动合同的签订比例也越高。表 3 进一步显示,比较明显的企业规模分界线是 50 人左右,50 人以下的小企业对行业专用人力资本吸纳能力较弱,欠缺层级分明的差异化内部劳动力市场,合同性约束也较弱。而 50 人以上的企业,情况会有很大改观。

表 3 企业规模与层级标示

企业规模/人		≤10	11~30	31~50	51~100	101~500	≥501
有资格证书	人数	8	8	9	26	26	30
	占比/%	7.5	7.5	8.4	24.3	24.3	28.0
有岗位级别	人数	5	13	11	37	42	31
	占比/%	3.6	9.4	7.9	26.6	30.2	22.3
有劳动合同	人数	2	14	8	41	41	30
	占比/%	1.5	10.3	5.9	30.1	30.1	22.1

3. 层级固化

企业对劳动者所处的层级做出明确标示后,应尽快用合法的方式确认并固定下来。合同(契约)是层级固化的重要工具。笔者对 51 家企业的调查结果显示合同签订情况、合同签订期限均存在明显的层级区别。问卷除了调查普工、技工,还调查了技术人员和管理人员以便相互比较。从层级固化期限看

(见表 4),随着劳动者岗位层级的提高,与企业签订合同的数量呈现递增趋势,并且期限逐步延长,技工的合同期限明显长于普工,管理人员近三分之一签订了无固定期限合同,技术员则介于技工和管理人员之间。可见企业通过更长的合同期限留住中高层员工的倾向是明显的,并且签订劳动合同的期限随层级的提升同向增加。

表 4 层级固化的期限分布

合同期限/年	< 1	1~3	4~5	6~8	无固定期限	合计企业数
普工	13	20	2	0	1	36
技工	5	34	8	1	0	48
技术员	1	22	19	6	1	49
管理人员	1	4	15	15	15	50

三、中小制造企业层级对农民工工资的影响

1. 层级对工资计算方式的影响

企业对不同岗位层级的员工会采用不同的工资支付方式(见表 5),普工和技工以计时工资和计件工资为主。与普工相比,技工更偏向以产出为计量标准的计件工资,换言之,普工以古典经济学的劳动时间计价,对于技工采用的是传统劳动经济学的边际贡献为主的计价模式,显然,前者需要更严格的监督;技术人员和管理人员以固定工资为主,但对管理人员更多选择固定加浮动的计酬方式。不同层级员工的工资计算方式比较明显,符合了内部劳动力市场存在的必要条件。用人力资源理论来解释,这 4 类岗位的劳动者所支配的企业资源范围存在差异,所要求的知识整合程度、复杂程度也各不相同。普工

所做的工作技术含量较低,技工需要相对复杂的劳动,技术人员可能影响资源的配置方式,管理人员则可能在更大范围、更高层次上控制资源配置,其劳动内容可重复性低、异质性高。正是由于以上 4 个层级劳动复杂程度、团队生产特性依次上升,单个劳动者的边际贡献可度量性依次下降,因此,中高层员工的工资依附于层级,而非边际产出,这表明随着员工层级的不断提升,“年功工资”的特性逐渐显现出来,这更加加深了层级之间的差异。

2. 层级对工资差异的影响

工资差异体现了市场对劳动要素的区分,内部劳动力市场理论认为工资是依附于劳动者所处的层级的。表 6 显示,技工的平均工资比普工要高出 525.73 元,考虑到个别特异数据对平均数的干扰,又统计了众数和中位数,普工获取最多的月工资数为 1 500 元,远低于技工的 2 400 元,至于中位数则差异更大,相差 1 200 元;得到过升迁的农民工,工

资水平偏高,对于普工,尤其如此,这表明农民工所部劳动力市场工资是层级的附属品,层级是中小企业在的层级与工资调整是同步的。由此也证明了在内业资源配置的重要依据。

表 5 层级工资的计算方式

工资结构	计时	计件	固定工资	固定+浮动	其他
普工	39	6	3	3	0
技工	26	11	9	5	0
技术员	9	4	28	9	1
管理人员	1	1	18	31	0

表 6 不同层级劳动者的工资差异

	均值/元	众数/元	中位数/元	变异系数	升迁均值/元	未升迁均值/元
普工	1 924.80	1 500.00	1 800.00	0.386	2 321.83	1 809.91
技工	2 450.53	2 400.00	3 000.00	0.393	2 437.92	2 385.05

四、中小制造企业农民工的层级与职业稳定性

企业能够有效地识别有价值的劳动力要素是劳动关系稳定的必要而非充分条件,由于内外劳动力市场联系紧密,劳动力要素存在激烈的竞争。劳动者如果在企业内部无法得到晋升机会,提高层级,必然会流向企业外部。

1. 层级与农民工在企业内部的流动性

比较农民工在企业内部的流动性,我们看到技工的企业内部流动机会和方向均优于普工。技工所拥有的行业统一资格证书、专业学历等既具有稳定

特定行业专用人力资本的作用,又方便了技工在同行业内不同企业间的流动,因此企业内部市场甄别机制、激励或约束机制、流动机制应当相互协调以稳定劳动关系,减少用工转换成本。表 7 统计了不同层级的劳动者岗位调整、加薪次数和升迁次数的平均值和获得几率,体现了企业内部的劳动力流动情况以及报酬激励,人均约有 1.84 次加薪机会,有 73.23%的农民工可以获此机会,岗位变动和升迁次数的均值分别为 1.00 次和 0.52 次,有 45.28%的农民工会发生岗位变动,约 1/3 的农民工有机会获得垂直方向的升迁,3 项数据中技工的各项均值均高于普工。

表 7 中小制造业农民工内部流动性统计

	普工		技工		合计	
	均次	几率/%	均次	几率/%	均次	几率/%
岗位变动次数	0.85	38.52	1.17	52.94	1.00	45.28
升迁次数	0.47	28.89	0.57	37.82	0.52	33.08
加薪次数	1.65	69.62	2.05	77.31	1.84	73.23

注:几率为获得该项的人数比。

2. 层级与农民工职业稳定意愿

接下来我们比较农民工在当前所在企业的稳定意愿,发现技工的稳定意愿强于普工。为测度农民工在企业的稳定意愿,问卷调查设计的 2 个问题是:①“在本厂工作的未来预期如何?”意在捕捉受访者的心理状态,采用的是五分量表。②“明年是否打算换工作?”用于了解其行为选择,采用的是三分量表——是、不确定、否,稳定性依次增强。统计显示(见表 8),虽然稳定性都不太高,但技工的工作稳定性还是略好于普工,不准备换工作的技工比例为 54.6%(65/119),高于普工的 43.7%(59/135);而

准备换工作的普工为 42.2%(57/135)、准备换工作的技工为 28.6%(34/119);并且技工中对未来预期较为乐观的比例明显比普工要高,选择“较有希望”和“非常看好”的技工比例为 58.8%(70/119),而普工比例仅为 29.6%(40/135),反映了农民工对自身技能优势认知较高^②。由此可见,层级越低的农民工稳定意愿越弱,越容易离开其所在的企业,重回外部劳动力市场重新择业,底层成为了内外劳动力市场的连接口。但如果农民工能够通过工作台阶,获得内部晋升的机会,升入更高的层级,是可以增强农民工的稳定意愿的。

表 8 中小制造业不同层级农民工稳定意愿统计

是否换工	对未来的预期					小计
	糟透了	不太满意	一般	较有希望	非常看好	
否	1(0)	3(0)	30(19)	21(21)	4(25)	59(65)
不确定	0(0)	0(0)	11(6)	5(9)	3(5)	19(20)
是	8(1)	9(3)	31(19)	5(9)	4(2)	57(34)
小计	9(1)	12(3)	72(41)	29(38)	11(32)	135(119)

注:括号外为普工人数,括号内为技工人数。

五、结论与建议

通过研究发现了中小制造业配置劳动资源的特征并得到如下结论。

(1)在中小制造企业内部存在明显的内部劳动力市场特征,并且企业的规模大小与这一特征相关。企业规模越大则其内部劳动力市场的特征越明显,发挥的作用愈突出;企业规模越小则其市场化特征越明显,更大程度上依赖外部劳动力市场配置劳动资源。

(2)中小制造企业内部劳动力市场的显著特征是存在明显的层级,层级是中小制造企业资源配置的重要依据,并且层级的形成更多来源于企业自身的培训。层级一旦形成,企业应当给予明确的标示,并用合同予以固化,从而有利于加强农民工的职业稳定性。

(3)中小制造企业应当为农民工提供一定的工作晋升台阶,让农民工能获得内部晋升的机会,这样可以增强农民工的稳定意愿,形成与企业的长期雇佣关系。

(4)中小制造企业的底层成为内部劳动力市场与外部劳动力市场的连接口。越是底层的企业员工流动越频繁,而中高层的员工则相对稳定。

由此可见,内部劳动力市场对于员工流失严重的企业而言有着重要意义。那些农民工流动频繁的中小制造企业,如果想稳定自己的员工队伍,应当着力在企业内部建立起内部劳动力市场,为农民工提供一定的晋升通道,对农民工实施明确的层级划分。支付工资时应考虑到农民工的层级和长期业绩,采用报酬后置的方式,用未来预期的高工资鼓励农民工的长期行为,降低农民工的流动率。例如有的企业设立“首席工人”制度,只要工人工作时间足够长,技术过硬,使可享受“金领”一样的待遇。

此外,设立内部劳动力市场不能搞“一刀切”,通

常生产技术比较复杂、规模化程度相对较高的企业适宜建立内部劳动力市场,尤其是属于制造业、加工业等第二产业和部门的企业。至于处于其他产业和部门中的企业,如农业、服务业、建筑业等,则可以直接让外部劳动力市场去调节。

中小制造业在构建内部劳动力市场的过程中可以借鉴国外的成功经验,并结合我国中小企业特点和所处环境,形成一系列行之有效的举措,具体如下:

(1)要通过改革和调整中小制造业内部人事与劳动用工制度,建立各种有助于激励长期合作的制度安排,为农民工在企业得以长期发展和施展个人才能提供充足的空间。

(2)中小制造业在同农民工签订合同时不要“一刀切”,应实行合同期限的多样化。对于技术骨干和重要岗位上的核心农民工,企业可以签订长期的雇佣合同,并在对其进行培训、发放薪酬、层级晋升等方面提前做好长期的计划安排,以留住人心。而对于少数辅助性或临时性的岗位,企业宜签订短期雇佣合同,实行临时用工制度。

(3)对于冗员,中小制造业应首先着眼于内部优化重组,即使不得已实行分离,也应留足人员储备。政府应鼓励企业采取各种措施实行内部优化重组,不提倡企业一有冗员就推向社会、动不动就裁员的简单化做法。

企业在建立内部劳动力市场时还应当注意和外部劳动力市场的联系。在内部劳动力市场的入口处要参照外部劳动市场的工资和其他条件,与其他企业竞争新员工,企业确实不合适、不需用的劳动力也可以推向外部劳动力市场。内外劳动力市场相关联有助于提高企业和员工自主性和灵活性,建立起稳定的雇佣关系。

参 考 文 献

[1] 丁守海.农民工工资与农村劳动力转移:一项实证分析[J]. 中国农村经济,2006(4):56-62.

[2] 蔡昉. 刘易斯转折点与公共政策方向的转变——关于中国社会保护的若干特征性事实[J]. 中国社会科学, 2010(6):125-137.

[3] 白南生, 李靖. 农民工就业流动性研究[J]. 管理世界, 2008(7): 70-76.

[4] 梁军雄, 林云, 邵丹萍. 农村劳动力二次流动的特点、问题与对策——对浙、闽、津三地外来务工者的调查[J]. 中国社会科学, 2007(3):13-28.

[5] 夏显力, 张华, 郝晶辉. 西北地区新生代农民工职业转移影响因素分析——以陕甘宁 3 省的 30 个村 339 位新生代农民工为例[J]. 华中农业大学学报: 社会科学版, 2011(6):60-65.

[6] DOERINGER P B, PIORE M J. Internal labor markets and manpower analysis [M]. Washington: Heath Lexington Books, 1971.

[7] 张凤林. 内部劳动力市场的运作特征、效率基础及其借鉴意义[J]. 政治经济学评论, 2003(1):171-180.

[8] 赵增耀. 内部劳动力市场的经济理性及其在我国的适用性[J]. 经济研究, 2002(3):76-83.

[9] LAZEAR E. Personnel economics for managers[M]. New York: John Wiley & Sons Inc. , 1998.

[10] MEDOFF J, ABRAHAM K. Experience, performance, and earnings [J]. Quarterly Journal of Economics, 1980, 95(4): 703-736.

[11] SELTZER A, MERRETT D. Personnel policies at the union bank of Australia: evidence from the 1888-1900 entry cohorts [J]. Journal of Labor Economics, 2000, 18(4):573-613.

[12] 林明仁. 内部劳动力市场中的升迁与工资[J]. 经济论文丛刊, 2005, 33(1):59-96.

[13] KUCERA D. Unemployment and external and internal labor market flexibility: a comparative view of Europe, Japan and the United States[R]. New York: CEPA Working Paper Series, 1998.

注 释:

- ① 进一步对包括管理人员在内的签订合同的 167 名农民工的合同期限与未来预期、是否打算换工作进行了相关分析, 均呈现微弱正相关, Pearson 值 0.131、0.161, 在 $P=0.10$ 水平上显著, 证明了签订合同对于稳定劳动关系确有一定的效果。
- ② 电话回访, 武汉某模具厂技工回答:“我这个人悟性好, 学一年多就变成技术工人了, 反正技术到手, 到哪也忘不掉, 即使走了, 随时可以再回到这个行业来。”

The Impact of Hierarchy of SMEs in Manufacturing Industry on Wage and Occupational Stability of Migrant Worker

CHEN Yao¹, WANG Xi-qin¹, ZHANG Hui-jun²

(1. College of Economics and Management / Hubei Rural Development Research Center, Huazhong Agricultural University, Wuhan, Hubei, 430070;
2. Zhejiang Financial College, Hangzhou, Zhejiang, 310018)

Abstract The use of field survey data, according to the characteristics of packet statistics, conformation of hierarchy, marks of hierarchy, solidified hierarchy are used to identify the existence of internal labor markets, and the find is that wage is attached to hierarchy. The hierarchy is an important basis for the resources allocation of SMEs in manufacturing enterprises. There's positive relationship between the hierarchy and stability willingness of migrant workers. Thus, the establishing of internal labor markets could increase the stability of migrant workers in occupations. And the combination of internal and external labor market will help to improve the autonomy and flexibility of two-way choice between enterprises and migrant workers, and establish a stable employment relationship.

Key words migrant worker; SMEs in manufacturing industry; internal labor market; wage; hierarchy; occupational stability

(责任编辑: 刘少雷)