·调查报告·

劳动权益的地区差异*

——基于对珠三角和长三角地区外来工的问卷调查

刘林平　雍　昕　舒玢玢

摘　要：如何正确处理劳资关系，保护外来工（农民工）权益已成为中国社会面临的重大问题。在外来工劳动权益的现有研究中，地区差异是一个尚未得到应有重视的议题。依据对珠三角和长三角地区外来工大规模问卷调查的分析发现：在31项有关权益保障的重要指标中，珠三角和长三角地区有22项存在显著差异，除工伤保险和带薪休假外，其余20项，长三角均好于珠三角地区，特别表现在工资水平、劳动合同签订率、社会保险购买率和工作环境等方面。在控制人力资本和企业特征之后，两地仍然存在重要的地区差异。引起地区差异的主要原因是：珠三角最低工资标准低于长三角地区；珠三角《劳动合同法》的落实力度不如长三角地区；珠三角企业中本地人所占比例较长三角地区低，人口密度和结构影响了企业管理制度。研究认为，长三角地区企业更多采用"人情型"管理模式，这种管理模式主要不是通过企业所有制性质来体现，而是与本地工人比例密切相关。尝试用"地域—社会—文化"的解释思路，并以地方公民身份等概念观照影响劳动权益地区差异的制度环境，有助于对问题的把握。

关键词：外来工　劳动权益　地区差异　珠三角　长三角

作者刘林平，中山大学社会学与人类学学院教授（广州　510275）；雍昕，中山大学社会学与人类学学院研究生（广州　510275）；舒玢玢，中山大学社会学与人类学学院研究生（广州　510275）。

2010年，接连发生了一系列重大劳资关系事件。①这些事件发端于珠三角地区，影响波及长三角乃至全国，凸显中国改革进入了社会矛盾多发的瓶颈期。如何正确处理劳资关系，保护外来工（农民工）权益已经成为中国社会面临的重大课题之一。

珠江三角洲和长江三角洲是中国经济最为发达的两个重要区域，同时也是大量外来工聚集的地区。国内外的研究者对珠三角和长三角的外来工劳动权益问题进行过不少的研究，其中有

* 本文是中山大学刘林平为首席专家的教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目"农民工权益保护理论与实践研究（09JZD0032）"的成果之一，本项研究还得到中山大学第三期"211"经费的支持。郑广怀、孙中伟、王茁、胡双喜、党曦等人协助处理了部分数据并参与了文章的讨论，特致谢忱！感谢本刊匿名审稿人的修改建议。

① 例如深圳富士康"13跳"事件、本田工人罢工事件等。

对两地分别进行的问卷调查,① 更多的则是个案或访谈类型的研究,② 少有同时针对两地的大规模问卷调查。③ 在研究思路上, 已有关于劳资关系或劳工权益的研究或强调工人阶级的形成与团结斗争, 强调全球化条件下的企业社会责任运动, 或强调国家法制的完善和落实, 强调工人个体的人力资本和劳动力供需的市场调节, 只有极少数研究关注到了地区差异问题。④

我们认为, 要理解一个地方工人劳动权益的状况, 必须深入当地社会, 了解其社会结构和运作逻辑, 了解其传统和习惯, 了解地方政府和企业的复杂关系, 从而将全球标准、国家法制

---

① 这些文献包括如"外来农民工"课题组:《珠江三角洲外来农民工状况》,《中国社会科学》1995 年第 4 期; 刘林平、郭志坚:《企业性质、政府缺位、集体协商与外来女工的权益保障》,《社会学研究》2004 年第 6 期; 郑功成、黄黎若莲:《中国农民工问题: 理论判断与政策思路》,《中国人民大学学报》2006 年第 6 期; 李培林、李炜:《农民工在中国转型中的经济地位和社会态度》,《社会学研究》2007 年第 3 期; 简新华、黄锟:《中国农民工最新生存状况研究——基于 765 名农民工调查数据的分析》,《人口研究》2007 年第 6 期; 蔡禾、刘林平、万向东等:《城市化进程中的农民工: 来自珠江三角洲的研究》, 北京: 社会科学文献出版社, 2009 年; Ingrid Nielsen, Chris Nyland, Russell Smyth, Zhang Mingqiong and Cherrie Jiuhua Zhu, "Which Rural Migrants Receive Social Insurance in Chinese Cities? Evidence from Jiangsu Survey Data," *Global Social Policy*, vol. 5, no. 3, 2005, pp. 353-381.

② 这些文献包括郑广怀:《伤残农民工: 无法被赋权的群体》,《社会学研究》2005 年第 3 期; 余晓敏:《跨国公司行为守则与中国外资企业劳工标准——一项"跨国—国家—地方"分析框架下的实证研究》,《社会学研究》2007 年第 5 期; 黄岩:《代工产业中的劳工团结: 以兴达公司员工委员会试验为例》,《社会》2008 年第 4 期; Isabelle Thireau and Hua Linshan, "The Moral Universe of Aggrieved Chinese Workers: Workers Appeals to Arbitration Committees and Letters and Visits Offices," *The China Journal*, no. 50, 2003, pp. 83-103; Pun Ngai, *Made in China: Women Factory Workers in a Global Workplace*, Durham, London: Duke University Press, and HongKong: Hong Kong University Press, 2005; Chloe Froissart, "Escaping from under the Party s Thumb: A Few Examples of Migrant Workers Strivings for Autonomy," *Social Research*, vol. 73, no. 1, 2006, pp. 197-218; Mary E. Gallagher, "Mobilizing the Law in China: 'informed Disenchantment' and the Development of Legal Consciousness," *Law and Society Review*, vol. 40, no. 4, 2006, pp. 783-816; Eric Florence, "Migrant Workers in the Pearl River Delta: Discourse and Narratives about Work as Sites of Struggle," *Critical Asian Studies*, vol. 39, no. 1, 2007, pp. 121-150; Chris King-Chi Chan, "Strike and Changing Workplace Relations in a Chinese Global Factory," *Industrial Relations Journal*, vol. 40, no. 1, 2009, pp. 60-77.

③ 根据对中国期刊网的检索, 除了我们于 2005 年对珠三角和长三角的 1024 位外来工进行过问卷调查外, 国内学者没有过类似的调查, 国外学者更没有进行过类似调查。往年调查参见万向东、刘林平、张永宏:《工资福利、权益保障与外部环境——珠三角与长三角外来工的比较研究》,《管理世界》2006 年第 6 期; 刘林平、万向东:《制度短缺与劳工短缺》, 北京: 社会科学文献出版社, 2007 年。

④ 李静君研究发现, 因香港和深圳的制度安排不同而使两地的劳工招聘和劳动法实施存在很大的差异。香港工厂的管理属于"家族式霸权", 厂房中的话语是家族式的; 深圳工厂的管理属于"地方主义专制", 利用工人的同乡网络, 用制度化的强制性纪律控制外来劳动力。(Lee, C. K., "Engendering the Worlds of Labor: Women Workers, Labor Markets, and Production Politics in the South China Economic Miracle," *American Sociological Review*, vol. 60, no. 3, 1995, pp. 378-397; Lee, C. K., *Gender and the South China Miracle: Two Worlds of Factory Women*, Berkeley, CA: University of California Press, 1998) Anita Chan 和 Hong-zen Wang 对台资企业在中国大陆和越南的管理模式进行了对比研究, 发现两国地方政府对待外来资本的立场和态度的不同, 对台资工厂中的劳资关系和工人状况产生极大的影响。由于中国户籍制度限制工人自由流动、工会缺乏自主权、地方政府对资本的纵容等原因使得台湾厂商在越南采用一种"软"管理模式, 加班与拖欠工资的现象非常少, 而在中国大陆采用"军事化"管理模式(Anita Chan and Hong-zen Wang, "The Impact of the State on Workers Conditions—Comparing Taiwanese Factories in China and Vietnam," *Pacific Affairs*, vol. 77, no. 4, 2004/2005, pp. 629-646)。

和地方文化结合起来进行分析。因而，本文尝试提出一种“地域—社会—文化”的解释思路，并将这一思路落实到地区劳动权益比较的具体研究之中。

一般说来，个案研究所得结论难以推论总体，更难进行两个较大规模地区的比较，而对两个地区不同时点分别进行的问卷调查也难以进行科学的比较。因此，2010 年 7—8 月，我们对珠三角和长三角地区的外来工进行了大规模的问卷调查。本次调查对象是珠、长两地跨地域（县、市、区）流动的大专学历及以下的外来务工人员，以两地城市外来人口比例作为样本分配根据，控制了性别、行业和地区分布，共发放问卷 4254 份，回收有效问卷 4152 份，有效回收率为 97.6%。本文以问卷数据资料为基础，试图分析比较珠三角和长三角外来工劳动权益的基本状况和地区差异。

一、样本基本情况

本次调查在珠三角和长三角地区 19 个城市进行，样本的城市分布情况见表 1，样本基本特征见表 2。

表 1　外来工样本的城市分布

地　点		问卷数	地　点		问卷数
珠三角（N= 2046）	广　州	317	长三角（N= 2106）	上　海	567
	深　圳	553		南　京	167
	珠　海	101		苏　州	263
	佛　山	201		无　锡	143
	肇　庆	105		常　州	142
	东　莞	462		南　通	100
	惠　州	101		杭　州	269
	中　山	103		宁　波	249
	江　门	103		嘉　兴	101
				绍　兴	105
合计：N= 4152					

表 2　样本的基本特征

描述项		珠三角（N= 2046）		长三角（N= 2106）		差距（%）
		频数	百分比	频数	百分比	
性　别	男	1131	55.28	1122	53.4	1.88
	女	915	44.72	981	46.65	-1.93
年　龄	80 前	737	36.0	1030	48.9	-12.9
	80 后	978	47.8	865	41.1	6.7
	90 后	331	16.2	211	10.0	6.2
	平均年龄（岁）	29.21	–	31.67	–	-2.46
户口性质	农业	1733	84.70	1770	84.05	0.65
	非农	313	15.30	336	15.95	-0.65
婚姻状况	已婚	996	48.7	1401	66.52	-17.82
	未婚	1019	49.83	677	32.15	17.68
	丧偶和离婚	30	1.5	28	1.33	0.17

续表 2

描述项		珠三角（N= 2046）		长三角（N= 2106）		差距（%）
		频数	百分比	频数	百分比	
受教育程度	小　学	287	14.03	374	17.8	-3.77
	初　中	914	44.69	881	41.93	2.76
	高　中	384	18.78	324	15.42	3.36
	中　专	218	10.65	199	9.45	1.20
	技　校	57	2.79	50	2.40	0.39
	大　专	185	6.05	273	12.99	-6.94
	平均受教育年限（年）①	10.12	—	10.09	—	0.03
来源地	广　东	538	26.31	6	0.29	26.02
	湖　南	340	16.63	55	2.62	14.01
	广　西	270	13.2	15	0.71	12.49
	四　川	185	9.05	141	6.72	2.33
	湖　北	173	8.46	75	3.62	4.84
	河　南	128	6.26	162	7.72	-1.46
	江　西	117	5.72	104	4.95	0.77
	安　徽	25	1.22	518	24.68	-23.46
	江　苏	7	0.34	537	25.59	-25.25
	浙　江	3	0.15	125	5.96	-5.81
	其　他	259	12.66	361	17.14	-4.48

从表 2 可以看出，两地样本的差别主要体现在以下方面:

(1) 年龄：珠三角地区的平均年龄为 29.21 岁，比长三角小 2.46 岁；珠三角 80 后比长三角地区高出近 13 个百分点。

(2) 婚姻状况：珠三角地区未婚人数近 50%，高出长三角近 18 个百分点。

(3) 受教育程度：两地初高中学历者最多，珠三角地区为 63.47%，长三角为 57.35%。珠三角地区的大专学历者比长三角少近 7 个百分点，但从整体受教育年限来看，两地外来工受教育水平相当。

(4) 来源地：具有明显的地域特点。珠三角地区以广东、湖南、广西、湖北人为主，长三角则以江苏、安徽、浙江人居多。传统的劳动力输出大省，如四川、河南、江西等在两地比例基本一致。

表 3、表 4 分别为外来工的工作及生活基本情况。

表 3　外来工工作基本情况

描述项		珠三角	长三角	差　距
行　业（%）	第一产业	0.83	0.14	0.69
	第二产业	75.22	66.67	8.55
	第三产业	23.95	33.19	-9.24

① 我们将外来工的“受教育程度”转换为“教育年限”，即分别将小学及以下、初中、高中、中专和技校、大专 5 个等级转换为 6 年、9 年、12 年、13 年和 15 年。

续表 3

描述项		珠三角	长三角	差　距
企业性质（%）	国有、集体	9.72	10.06	-0.34
	股份制	7.25	9.96	-2.71
	港澳台	15.86	5.79	10.07
	外资	6.6	8.05	-1.45
	私营、个体	60.57	66.14	-5.57
企业规模（%）	100 人以下	28.50	35.76	-7.26
	100—299 人	22.24	24.01	-1.77
	300—999 人	22.09	18.82	3.27
	1000 人以上	27.17	21.41	5.76
工种①（%）	普工	46.33	47.67	-1.34
	技工	22.48	22.43	0.05
	中低层经营管理人员	20.96	19.97	0.99
	其他	10.24	9.9	0.34
本企业工龄（年）		2.94	3.99	-1.05
培训情况（%）	参加过培训的比率	29.23	37.18	-7.95
资格证书持有情况（%）	无	83.81	79.58	4.23
	1 个	12.23	15.19	-2.96
	2 个及以上	3.96	5.22	-1.26

表 3 显示:

(1) 在行业上，有 3/4 的珠三角地区外来工从事第二产业的工作，比长三角高出约 9 个百分点；在企业特征上，约六成珠三角地区外来工在私营企业务工，比长三角低约 6 个百分点，而在港澳台企业务工者则高出 10 个百分点；以 300 人作为企业规模的分界线，珠三角地区有一半外来工在较大规模的企业工作，比长三角高 9 个百分点。

(2) 从个人的工作特征来比较，珠三角地区外来工在本企业的工龄大约为 3 年，较长三角要少 1 年；珠三角地区有近三成人参加过技能培训，比长三角低近 8 个百分点；珠三角地区有 16% 的人持有职业资格证书，比长三角低 4 个百分点。

从表 4 可以看出:

(1) 2010 年 1—7 月份，珠三角地区外来工平均月开支总和为 860 元，比长三角低 73 元。珠三角地区近 45% 的外来工所在企业“包吃包住”，高出长三角近 20 个百分点。

(2) 珠三角地区外来工每月节余约 988 元，低于长三角 137 元。2009 年珠三角地区人均带回家约 8598 元，比长三角少 1862 元。

(3) 珠三角地区 45% 的外来工居住在企业员工宿舍，47% 在外租房；长三角地区住在员工宿舍的不到 30%，60% 以上都在外租房。

① 该处的普工包括生产工、建筑工、服务员、保安、后勤人员等，而技工包括生产技工、司机等，中低层经营管理人员包括班组长、领班、文员、销售人员和中低层管理人员等。

表 4　外来工生活基本情况

描述项		珠三角	长三角	差　距
生活开支	人均月开支（元）	859.62	932.66	-73.04
	人均住房开支（元）	163.83	197.12	-33.29
	人均伙食开支（元）	245.11	267.40	-22.29
	所在企业包吃包住比例（%）	44.69	25.15	19.54
生活节余	人均月节余（元）	987.72	1124.95	-137.23
	2009 年人均带（寄）回家（元）	8597.89	10460.13	-1862.24
居住环境	企业员工宿舍（%）	45.01	27.42	17.59
	外租房（%）	47.41	60.12	-12.71
	平均居住面积（平方米）	11.77	14.30	-2.53

总的来看，珠三角地区外来工比长三角外来工更为年轻，未婚者更多，平均教育水平相当，有更多人在港澳台企业工作，更少人在私有企业工作，所在企业规模更大，生活成本较低，居住模式不同。

二、工资与福利

(一) 工资与工时

工资和工时是劳动权益中最关键的两项指标，表 5 是对外来工工资、工时状况的描述。

表 5　外来工的工资、工时状况

描述项		珠三角	长三角	差　距
月平均工资（元）		1917.68	2052.69	-135.01
工资拖欠	比率（%）	4.99	2.66	2.33
	平均拖欠金额（元）	2804.12	5041.77	-2237.65
	平均拖欠时间（月）	1.94	2.74	-0.8
	平均补发金额（元）	1216.42	1511.50	-295.08
工资罚扣	比率（%）	13.83	12.16	1.67
	平均罚扣金额（元）	141.70	177.04	-35.34
工作时间（小时）	周工作时间	57.41	55.24	2.17
	天工作时间	9.34	9.18	0.16
加班情况	比率（%）	71.48	61.23	10.25
	日平均加班时长（小时）	2.74	2.75	-0.01
	有加班工资（%）	70.03	68.09	1.94
	每小时平均加班工资（元）	7.05	7.34	-0.29

在工资收入方面，两地外来工的月平均工资水平都在 2000 元左右，但长三角地区比珠三角高 135 元。考虑到生活成本的差异，两地工资水平差距并不大。但是，珠三角地区外来工工作时间较长，周工作时间高出长三角 2 小时，且加班现象更为普遍，高出长三角 10 个百分点。如果以小时工资计算的话，那么珠三角地区实际工资水平低于长三角。

珠三角地区工资拖欠比例近 5%，高出长三角 2.33 个百分点，但长三角地区平均拖欠金额远高于珠三角，拖欠时间也较长。

(二) 工资收入差异分析

工资收入是否存在地区差异难以从平均值对比中做出准确判断，为此我们建立回归模型进

行分析。回归模型以个人特征、工作特征、企业特征等作为控制变量，以平均月工资的对数为因变量。① 为了考察珠、长两地是否存在差异，我们引入区域和最低工资标准两个自变量（模型二中纳入区域，模型三中纳入最低工资标准，模型四中同时纳入这两个变量）。

表 6　工资模型的回归结果报告

描述项	变　量	模型一		模型二		模型三		模型四	
		系数	标准误	系数	标准误	系数	标准误	系数	标准误
个人特征	男性（女性= 0)	0.188***	0.011	0.192***	0.011	0.190***	0.011	0.192***	0.011
	年龄	0.044***	0.004	0.043***	0.004	0.043***	0.004	0.043***	0.004
	年龄^2	-0.001***	0.000	-0.001***	0.000	-0.001***	0.000	-0.001***	0.000
	农村户口（非农= 0)	-0.097***	0.016	-0.098***	0.016	-0.098***	0.016	-0.099***	0.016
	教育年限	0.018***	0.003	0.018***	0.003	0.019***	0.003	0.019***	0.003
工作特征	本企业工龄	0.015***	0.001	0.014***	0.001	0.016***	0.001	0.015***	0.001
	工种（普工= 0)								
	技工	0.142***	0.015	0.143***	0.014	0.142***	0.014	0.143***	0.014
	中低层经营管理人员	0.204***	0.016	0.207***	0.016	0.205***	0.015	0.207***	0.015
	其他	0.116***	0.020	0.119***	0.020	0.122***	0.019	0.123***	0.019
	周工作时间	0.001***	0.000	0.001***	0.000	0.002***	0.000	0.002***	0.000
	技能培训（无= 0)	0.048***	0.012	0.042***	0.012	0.044***	0.012	0.041***	0.012
	获得证书（无= 0)	0.060***	0.015	0.057***	0.015	0.061***	0.015	0.059***	0.015
企业特征	产业（一产= 0)								
	二产	0.209*	0.082	0.184*	0.081	0.203*	0.081	0.189*	0.081
	三产	0.097	0.082	0.067	0.082	0.090	0.081	0.074	0.081
	企业性质（国有、集体企业= 0)								
	股份制企业	0.047	0.025	0.040	0.025	0.051*	0.025	0.046	0.025
	港澳台企业	-0.016	0.024	-0.004	0.024	-0.012	0.024	-0.005	0.024
	外资企业	0.039	0.027	0.033	0.027	0.034	0.027	0.031	0.027
	私营、个体企业	0.006	0.019	0.003	0.019	0.003	0.019	0.002	0.019
	企业规模（100 人以下= 0)								
	100- 299 人	0.009	0.015	0.013	0.015	0.016	0.015	0.017	0.015
	300- 999 人	0.034*	0.016	0.040*	0.016	0.039*	0.016	0.042**	0.016
	1000 人及以上	0.056***	0.016	0.063***	0.016	0.064***	0.016	0.067***	0.016
区域	长三角（珠三角= 0)					0.069***	0.011	0.040***	0.012
	最低工资标准（百元)					0.043***	0.005	0.036***	0.006
常数项（Constant)		6.195***	0.114	6.205***	0.113	5.759***	0.125	5.838***	0.127
样本数		3854		3854		3854		3854	
R^2		0.304		0.311		0.316		0.318	

注：*** $p<0.001$，** $p<0.01$，* $p<0.05$。

表 6 的四个模型是一个嵌套模型，结果显示：一方面，从模型二中可以看出，在控制其他变量后，两地外来工的工资收入具有显著差异，长三角地区比珠三角要高 6.9%；另一方面，综合四个模型来看，个人特征、工作特征、企业特征对工资收入的解释力为 30.4%，区域变量的解释力为 0.7%（31.1%- 30.4%），最低工资标准的解释力为 1.2%（31.6%- 30.4%），而区域和最低工资标准的解释力为 1.4%（31.8%- 30.4%），小于两个变量分开建构模型时的解释

人力资本变量的选择及处理方法请参见 Jacob Mincer, *Schooling, Experience and Earning*, New York: Columbia University Press, 1974, pp. 83-96.

力之和（0.7% + 1.2%），这说明最低工资标准与区域不仅具有较强的相关性，而且可能是导致区域间工资差异的主要原因。为进一步说明这一问题，我们分别对珠三角和长三角地区建立模型，　结果表明，在控制个人特征、工作特征、企业特征的情况下，最低工资标准对两地月平均工资均具有显著影响，其中，最低工资标准每提高 100 元，珠三角地区工资收入增长 3.6%，长三角增长 2.9%，这说明最低工资标准对珠三角地区外来工工资的影响更大。

（三）福利待遇

表 7　福利与保险购买情况　（%）

描述项		珠三角	长三角	差　距
社会保险	工伤保险	53.91	49.19	4.72
	医疗保险	52.11	54.75	-2.64
	养老保险	37.67	50.39	-12.72
	失业保险	18.40	32.62	-14.22
	生育保险	14.54	29.01	-14.47
福利待遇	带薪休假	43.54	39.31	4.23
	病假工资	32.32	39.35	-7.03
	产假工资	31.94	33.83	-1.89

社会保险是外来工遭遇工伤、疾病、失业等风险时的重要保障。表 7 所示，除工伤保险外，长三角地区社会保险的覆盖率明显要高一些，除了医疗保险仅高出不到 3 个百分点，养老、失业和生育保险覆盖率均高出 10 个百分点以上。在工伤保险方面，珠三角地区比长三角高将近 5 个百分点，且差异显著。在福利待遇方面，长三角地区病假工资高出珠三角 7 个百分点，珠三角地区带薪休假则高出长三角 4 个百分点。

三、合同、环境与人权

（一）合同签订

劳动合同对于保障工人权益具有重要意义。按照《劳动合同法》的规定，用人单位必须与工人签订劳动合同，但是，无论是珠三角还是长三角地区，劳动合同的签订率显然并不能使人满意，具体情况见表 8。

表 8　两地合同签订情况　（%）

描述项		珠三角	长三角	差　距
是否签订合同	签订	64.79	69.25	-4.46
	没有签订	33.3	29.28	4.02
	不清楚	1.91	1.47	0.44
合同期限	固定期限	81.83	87.53	-5.7
	无固定期限	18.27	12.47	5.8
	应当签订无固定期限合同而没有签[o]	21.81	32.88	-11.07

由于篇幅所限，我们不再报告模型详细结果，如有需要，可向我们索取。

该项指标通过两类情况计算得出：在本企业工龄满 10 年而没有签订无固定期限合同（含仍没有签订合同和仍签订的是固定期限合同）；在本企业连续签订超过 2 次固定期限合同而没有签订无固定期限合同。

续表 8

描述项		珠三角	长三角	差　距
合同类型	个人合同	82.89	84.78	-1.89
	集体合同	11.94	12.37	-0.43
	不清楚	5.18	2.84	2.34
是否参与协商	是	35.81	46.1	-10.29
自己是否保管	是	66.61	73.97	-7.36
合同评价	非常满意	5.68	8.99	-3.31
	比较满意	39.01	54.22	-15.21
	有些不平等但能接受	29.66	18.44	11.22
	不平等只能忍受	10.03	4.68	5.35
	说不清	15.62	13.67	1.95

表 8 显示:

(1) 珠三角地区合同签订率近 65%，长三角近 70%，珠三角地区比长三角低 4.46 个百分点，但两地合同签订率均未超过 70%。

(2) 珠三角地区无固定期限合同高出长三角 5.8 个百分点，但也不到两成。两地应当签订无固定期限合同而没有签的分别为 2.11.81%和 32.88%，长三角地区高出珠三角 11 个百分点。

(3) 两地外来工所签合同都以个人合同为主，均超过 80%，集体合同仅占一成多。

(4) 长三角地区外来工参与合同协商者不到一半，比珠三角高 10 个百分点。自己保管一份合同是必须的，但在长三角地区，26% 的外来工自己没有保管合同，珠三角的情况甚至更差。

(5) 珠三角地区外来工对合同的满意度不到 45%，长三角的满意度尽管高出珠三角地区 18.52%，但也不到 2/3。

有相当比例的外来工没有和企业签订劳动合同，主要责任在于企业，相关情况见表 9。

表 9　没有签订合同的原因及应对方式　　**(%)**

描述项		珠三角	长三角	差　距
没签订合同的原因	企业没有和我签	84.58	85.21	-0.63
	我不想和企业签	15.42	14.89	0.53
应对方式（多选题）	直接找企业支付双倍工资	1.34	0.97	0.37
	找劳动部门仲裁	3.01	1.36	1.65
	找工会反映	1.5	0.97	0.53
	其他行动	2.67	2.33	0.34
	不采取任何行动	92.15	94.75	-2.6
个人不想签的原因（多选题）	我不想受到企业束缚	47.41	44.33	3.08
	反正签了也没用	30.17	22.92	7.25
	大家都不签，所以我也不签	22.41	11.46	10.95
	和老板关系好，不用签	17.24	26.04	-8.8
	不想买保险	3.45	8.33	-4.88
	其他	11.21	12.05	-0.84

从表 9 中我们可以看到:

(1) 在没有和企业签订劳动合同的外来工中，无论是珠三角还是长三角地区，85% 左右都是由于企业未履行责任。

(2) 当企业拒绝签订劳动合同时，超过九成的外来工选择“不采取任何行动”，“找企业支付双倍工资”、“找劳动部门仲裁”以及“找工会反映”的比例加起来不足一成。

(3) 珠三角和长三角地区都有 15% 左右的外来工表示自己不想和企业签合同。究其原因，其中近一半表示不想受到企业的束缚，两到三成表示签了也没用，一到两成表示随大流，大家都不签，自己也就不签。

为深入探讨影响外来工劳动合同签订的主要因素，我们以是否签订劳动合同为因变量，以区域为解释变量，采用二分 Logit 模型分别对总体、珠三角和长三角进行回归分析，[1] 模型结果显示，在控制个人特征、工作特征、企业特征的情况下，珠三角和长三角地区仍然存在明显差异，前者合同签订的发生比[2] 仅为后者的 66.5%。另外，两地在以下方面具有异同：(1) 相同因素：教育、工龄、技能培训、企业性质、企业规模都具有显著作用，且方向相同，系数大小有微小差异。(2) 不同因素：在个人特征方面，性别只在长三角地区具有显著影响，男性签订合同的发生比更低；珠三角地区城镇户口的外来工签订合同发生比更高，而在长三角户籍则没有显著影响；在企业特征方面，珠三角地区股份制中外来工合同签订发生比显著低于国有集体企业，港澳台、外资性质的企业合同签订发生比则与国有集体企业无显著性差异，而长三角地区港澳台、外资企业则显著高于国有集体企业。

(二) 押金与押证

押金与押证历来是表现权益是否受到侵害的两个重要指标。表 10 显示，珠三角地区外来工缴纳押金的比例略高于长三角，而长三角地区缴纳押金金额则高于珠三角。珠三角地区约 6% 的外来工被扣押证件，长三角比例略低。其中，扣押身份证的比例最高。

表 10　押金及证件扣押情况　　(%)

描述项			珠三角	长三角	差　距
押　金	押金比例		10.78	8.52	2.26
	押金平均金额（元）		475.84	560.39	-84.55
押　证	扣押证件比例		6.38	4.94	1.44
	具体证件	身份证	4.21	2.19	2.02
		毕业证	0.44	0.71	-0.27
		暂住证、居住证	0.59	0.76	-0.17
		其他[3]	1.14	1.28	-0.14

(三) 工作环境与基本人权

我们用工作环境是否有危害、是否存在强迫劳动、冒险作业以及对工作环境综合评分[4] 四项指标来度量工作环境状况。保障基本人权是保障外来工权益的根本要求。我们用是否遭到搜身搜包、罚款罚站、殴打、拘禁四项指标衡量外来工基本人权状况。调查结果见表 11。

---

[1] 由于篇幅所限，我们不再报告模型详细结果，如有需要，可向我们索取。

[2] 发生比是指某一事件发生与不发生的概率之比。

[3] 其他证件包括健康证、务工证、婚育证等。

[4] 综合评分是外来工对所在城市工作环境的直接评分，分值为 0）4，0 分表示非常差、1 分表示差、2 分表示一般、3 分表示好、4 分表示非常好，分值越高表示对工作环境越满意。

表 11　工作环境与基本人权　(%)

描述项		珠三角	长三角	差　距
工作环境	工作环境有危害	21.93	16.36	5.57
	强迫劳动	7.05	2.95	4.10
	冒险作业	4.94	3.66	1.28
	综合评分（平均值）	1.98	2.38	-0.4
基本人权	搜身搜包	2.35	0.71	1.64
	罚款罚站	0.44	0.38	0.06
	遭管理人员殴打	0.29	0.33	-0.04
	拘禁	0.29	0.14	0.15

表 11 显示，在工作环境方面，与长三角地区相比，珠三角工作环境有危害的比例要高近 5.6 个百分点，强迫劳动要高出 4 个百分点，而冒险作业也高近 1.3 个百分点。与此一致，在对工作环境的综合评分上，长三角地区分值较高，介于 /一般0 与 /好0 之间，而珠三角尚不到 /一般0，这表明，相比于长三角，珠三角地区外来工工作环境较差，对工作环境也更加不满。

在基本人权方面，仍然令人感到遗憾，两个地区都没有完全杜绝上述四类事件的发生。尤其是珠三角地区，被搜身搜包的比例高达 2.35%，被殴打和拘禁者也各占 0.29%。

四、权益维护

(一) 法律认知

对法律的了解程度对外来工维护自身权益具有重要意义。为了测量外来工对法律的认知程度，我们列举了 5劳动法6 等 7 部法律法规，结果见表 12。

表 12　外来工的法律认知

描述项	样本数	熟悉程度（%）					平均分[1]（分）		差　距（分）
		完全不知道	不熟悉	一般	比较熟悉	很熟悉	珠三角	长三角	
劳动法	4150	9.83	34.75	41.93	11.1	2.38	2.62	2.62	0.00
劳动合同法	4152	12.39	36.58	38.34	10.8	1.90	2.53	2.55	-0.02
妇女权益保障法	4147	35.73	40.58	18.77	4.05	0.87	1.88	1.99	-0.11
工伤保险条例	4150	26.65	41.88	23.30	6.53	1.64	2.13	2.18	-0.05
工资支付条例	4150	19.25	32.55	29.86	14.48	3.86	2.13	2.18	-0.05
最低工资规定	4147	29.52	38.03	23.00	7.45	2.00	2.51	2.53	-0.02
就业促进法	4150	37.11	44.18	15.55	2.70	0.46	1.82	1.92	-0.1

从表 12 可以看出，无论是珠三角还是长三角地区，外来工对这些法律法规的熟悉程度大多处于 /不熟悉0 和 /一般0 之间，两地没有明显差异。

(二) 意见与投诉

表 13 显示，最近一年里，珠三角地区有超过 1/4 的受访者因劳动权益问题对企业有过意见，比长三角高近 9 个百分点。在意见反映方面，珠三角地区近 18% 的外来工反映了所有问题，比长三角高近 6 个百分点，约 38% 的长三角地区外来工从不反映问题，高出珠三角近 5 个百分点。

---

[1] 此处为平均得分，分值范围为 5）1 分，5 分为 /很熟悉0，依次递减，1 分为 /完全不知道0。

表 13　劳动权益意见反映情况　(%)

描述项		珠三角	长三角	差　距
对企业有意见的比率		26.75	17.89	8.86
是否向企业反映	全部反映	17.67	11.97	5.7
	部分反映	49.18	50.27	-1.09
	从未反映	33.15	37.76	-4.61
反映内容（多选题）	工资	75.62	70.51	5.11
	工时	30.14	26.5	3.64
	环境、卫生和健康	25.21	17.09	8.12
	管理制度	24.11	23.08	1.03
	劳动保护	16.99	13.25	3.74
	社会保险	15.89	9.4	6.49
	劳动合同	9.59	9.83	-0.24
	其他	9.56	7.26	2.3
未反映原因	反正说了也没用	76.01	73.11	2.9
	大家都不说	23.45	28.15	-4.7
	怕被刁难	14.02	16.39	-2.37
	怕被炒掉	11.59	15.55	-3.96
	其他	8.89	8.02	0.87

从反映意见的内容看，无论在珠三角还是长三角地区，首先，工资都是意见最为集中的问题，均超过 70%，其中珠三角比长三角地区高 5 个百分点，这说明工资问题依然是劳资纠纷的主要内容，也是外来工最为关心的权益；其次是工时，珠三角比长三角地区高 3.6 个百分点，达 30%；第三为工作环境、卫生和健康，两地差别较大，珠三角地区高于长三角 8 个百分点，这表明珠三角地区工作环境较为恶劣，外来工意见较多；第四是社会保险，两地也存在较大差异，珠三角地区比长三角高约 6.5 个百分点。此外，关于企业管理制度、劳动保护等方面也是外来工意见较多的方面，但两地差别不大。

表 14 显示，有 71.62% 的珠三角地区外来工权益受损，高出长三角 3 个百分点。在权益受到侵害的情况下，两地都有超过 40% 的人会到有关部门投诉。长三角地区更多选择个体的行动方式，珠三角选择群体投诉方式的比例远高于长三角地区。两地的受理情况比较复杂，珠三角地区外来工投诉后能够得到处理结果的比例较长三角高 13 个百分点，但根本不受理的情况也高出长三角 5 个百分点。两地对投诉结果的满意度存在差距，珠三角地区外来工对投诉结果满意和不满意的比例都较长三角高，分别高 6.78 和 4.45 个百分点。

表 14　外来工投诉情况　(%)

描述项		珠三角	长三角	差　距
权益受侵害者比率		71.62	41.46	3.16
是否投诉	是	42.31	45.16	-2.85
行动方式	一个人	54.55	76.92	-22.37
	几个人一起（不超过 5 人）	31.17	15.38	15.79
	一群人（5 人以上）	14.29	7.69	6.6
受理情况	根本不受理	15.58	10.26	5.32
	受理了，却没下文	40.26	58.97	-18.71
	受理了，且有处理结果	44.16	30.77	13.39

续表 14

描述项		珠三角	长三角	差　距
处理结果	满意	14.47	7.69	6.78
	一般	2.63	17.95	-15.32
	不满意	73.68	69.23	4.45
	说不清	9.21	5.13	4.08

(三) 群体性活动

群体性维权活动是外来工维权采取的另一种形式，调查结果如表 15。从该表我们可以得出如下几点结论。

(1) 在最近一年里，两地参与过群体性活动的比例接近 3%，长三角地区略高，其中超过六成的受访者表示自己之所以参与是由于 /自身权益直接受损0。

(2) 群体性活动最主要的类型是罢工，其次是集体上访，珠三角地区外来工采用罢工和游行等激烈形式的比例远高于长三角。

(3) / 企业内部解决0 是两地群体性维权活动的主要解决方式，比例超过六成。珠三角地区 /政府出面解决0 的比例要高出长三角 10 个百分点，/ 不了了之0 和 /劳资双方僵持0 的比例则要低于长三角。

(4) 两地外来工对群体性维权活动结果感到满意者均超过四成，珠三角比长三角地区略高，但两地仍然有超过三成的受访者对结果感到不满意，珠三角比长三角地区也略高。

表 15 外来工群体性活动情况 **(%)**

描述项		珠三角	长三角	差　距
参与群体性维权活动比例		2.74	2.90	-0.16
自身权益直接受损		66.67	62.85	3.82
活动类型（多选题）	罢工	63.49	53.62	9.87
	集体上访	20.63	18.84	1.79
	游行	9.52	2.90	6.62
	其他	7.94	24.64	-16.7
处理方式	企业内部解决	65.08	60.29	4.79
	政府出面解决	19.05	8.82	10.23
	一直对峙僵持	3.17	5.88	-2.71
	不了了之	9.52	14.71	-5.19
	其他	3.17	10.29	-7.12
是否达到诉求	满意	44.44	43.48	0.96
	一般	20.63	18.84	1.79
	不满意	31.75	30.43	1.32
	其他	3.17	7.25	-4.08

五、结论和讨论

(一) 结论

上文中，我们从多个方面对比了珠三角和长三角地区外来工劳动权益状况，现将主要指标总结如下。

表 16　两地外来工劳动权益的指标比较汇总

描述项		珠三角	长三角	差　距
工　资	月平均工资（元）	1917.68	2052.69	－135.01***
	工资拖欠比率（%）	4.99	2.66	2.33***
	工资罚扣比率（%）	13.83	12.16	1.67
工作时间	周工作小时	57.41	55.24	2.17***
	加班比率（%）	71.48	61.23	10.25***
社会保险	工伤保险（%）	53.91	49.19	4.72***
	医疗保险（%）	52.11	54.75	－2.64
	养老保险（%）	37.67	50.39	－12.72***
	失业保险（%）	18.40	32.62	－14.22***
	生育保险（%）	14.54	29.01	－14.47***
福利待遇	带薪休假（%）	43.54	39.31	4.23*
	病假工资（%）	32.32	39.35	－7.03***
	产假工资（%）	31.94	33.83	－1.89
劳动合同	签订率（%）	64.79	69.25	－4.46**
	参与内容协商（%）	35.81	46.1	－10.29***
	感到满意（%）	44.69	63.21	－18.52***
押金与押证	押金比例（%）	10.78	8.52	2.26*
	扣押证件比例（%）	6.38	4.94	1.44*
工作环境	工作环境有危害（%）	21.93	16.36	5.57***
	强迫劳动（%）	7.05	2.95	4.10***
	冒险作业（%）	4.94	3.66	1.28**
	综合评分（平均值）	1.98	2.38	－0.4***
基本人权	搜身搜包（%）	2.35	0.71	1.64***
	罚款罚站（%）	0.44	0.38	0.06
	遭管理人员殴打（%）	0.29	0.33	－0.04
	拘禁（%）	0.29	0.14	0.15
权益侵害与维权	对企业有意见的比率（%）	26.75	17.89	8.86***
	向企业反映比率（%）	66.85	62.24	4.61
	权益受侵害者比率	7.62	4.46	3.16***
	投诉比率（%）	42.31	45.16	－2.85
	参与群体性维权活动比例（%）	2.74	2.90	－0.16

注：1. *** $p<0.001$，** $p<0.01$，* $p<0.05$。

2. 检验方法：月平均工资、周工作小时、综合评分三项采用 F 检验，其余各项指标采用卡方检验。

表 16 显示，在总共 31 项指标中，有 22 项存在显著差异，除 /工伤保险0 和 /带薪休假0 外，其余 20 项，长三角地区均好于珠三角。具体来看：

(1) 珠三角地区外来工月平均工资为 1918 元，比长三角低 135 元，考虑到珠三角外来工每月开支（860 元）比长三角地区低 73 元，那么两地区实际工资差距为 62 元。但是，珠三角地区每周工作时间（57.41 小时）比长三角多 2.17 小时，加班情况更为严重。那么两地区实际工资差距可能不止 62 元，珠三角地区外来工用更多的加班换来相对较低的工资。

(2) 珠三角地区的工伤保险购买率（53.91%）高出长三角 4.72 个百分点，医疗保险（52.11%）与长三角地区基本相当，养老（37.67%）、失业（18.40%）、生育（14.54%）三项保险则低于长三角 12）15 个百分点；珠三角地区企业较多提供带薪休假（43.54%，高出长三角 4.23 个百分点），但病假工资（32.32%）却低于长三角 7 个百分点。

(3) 珠三角地区劳动合同签订率为 64.79%，低于长三角 4.46 个百分点，对劳动合同的满意率（44.69%）更低于长三角 18.52 个百分点，参与协商的比例（35.81%）也低 10.29 个百分点。

(4) 珠三角地区 /工作环境有危害0 （21.93%）、 /强迫劳动0 （7.05%）、 /冒险作业0 (4.94%) 的比例均显著高于长三角。在对工作环境的综合评分上，长三角地区分值（2.38）较高，介于 /一般0 与 /好0 之间，而珠三角（1.98）尚不到 /一般0。珠三角地区搜身搜包 (2.35%) 的情况要多于长三角，两地仍存在殴打、拘禁等严重侵犯人权的事件。

(5) 珠三角地区外来工对企业有意见的比例（26.75%）高出长三角 8.86 个百分点，劳动权益受过侵害的比例（7.62%）高出 3.16 个百分点。珠三角地区外来工采用罢工和游行等激烈形式的比例远高于长三角。

综合来看可以发现，两地外来工权益状况存在显著差异，珠三角地区在工资收入、工作时间、保险与福利、劳动合同、工作环境、基本人权、综合评价等方面普遍不如长三角，这与我们 2005 年的发现基本一致。[1] 有所不同的是，这些差异并不太大，与 2005 年的调查数据相比，有缩小的趋势。

(二) 讨论

我们认为，在珠、长两地外来工劳动权益比较的数十项指标中，工资、劳动合同与工作环境是最为重要的三项。因为，工资是权益保障的核心问题，工资高则权益保障相对好，工人对其权益主观评价也相对较好；劳动合同也是权益保障最重要的指标之一，购买社会保险在很大程度上和劳动合同挂钩，劳动合同签订率低则权益保障的其他指标也会随之较差；工作环境既是工人所处的具体、微观、可接触的环境的直接测量，又会影响他们对劳动权益的主观感受。从这三项指标来看，长三角地区劳动权益状况要明显好于珠三角。导致这些差异的因素是什么？具体的作用机制又是怎样的？这是需要探讨的问题，在前文比较分析的基础上，我们从个体、企业特征和地区制度三个层面进一步解释。

从前文回归模型可以看出，人力资本是解释工资水平、合同签订差异的主要变量，同时也可以对两地区之间的部分差异进行解释。就学历来看，长三角地区的大专学历者比珠三角高近 7 个百分点，学历越高，则工资和劳动合同签订率越高。但仅有人力资本对于地区差异的解释是不够的。

在企业特征层面，我们原来强调了企业所有制性质的差异性及其对工人劳动权益的影响。[o] 这次调查显示，长三角地区国有企业比例略高于珠三角，但差异并不大，珠三角地区港澳台企业高出长三角 10 个百分点，尽管企业性质与工资高低无关，但是港澳台企业的劳动合同签订率仍然高于私有企业。这表明，从企业性质难以简单解释两地劳动关系差异。

另外，我们原来也认为长三角地区企业规模较大，因而工人劳动权益状况较好，现在看来这种认识过于简单，没有充分考虑到企业规模对工人权益影响的复杂性。一个明显的事实是，珠三角地区的企业规模要大于长三角，在我们的样本中，珠三角地区 300 人以上的企业占 49.26%，比长三角高 9 个百分点；而企业规模越大，外来工工资收入应该越高，劳动合同签订

万向东、刘林平、张永宏：5工资福利、权益保障与外部环境）））珠三角与长三角外来工的比较研究6，5管理世界6 2006 年第 6 期。

刘林平、郭志坚：5企业性质、政府缺位、集体协商与外来女工的权益保障6，5社会学研究6 2004 年第 6 期；万向东、刘林平、张永宏：5工资福利、权益保障与外部环境）））珠三角与长三角外来工的比较研究6，5管理世界6 2006 年第 6 期。

率越高。

因此，从以上分析可见，人力资本与企业特征难以对两地区劳动权益的差异给出充分解释。在控制人力资本和企业特征的情况下，地区之间仍然存在显著差异，这又该如何解释呢？

我们认为，地区制度环境是影响劳动权益差异的重要原因。这里所说的制度环境差异主要不是国家层面的法律法规，而是指地方政府与社区管理者在有关劳资关系的政策制定和执行方面的差异。我们从三个方面来分析：

其一，最低工资标准。珠三角地区各城市平均最低工资标准为 9631.9 元，而长三角为 10391.4 元，相差 751.5 元，与两地实际工资差距基本一致。回归模型也表明，在控制其他变量的情况下，两地工资差距基本上可由最低工资标准进行解释。地区间最低工资标准的差异是明显的制度差异。

其二，5劳动合同法6 执行力度。从劳动合同的签订率来看，在控制人力资本、企业特征的情况下，两地仍然存在显著差异，长三角地区劳动合同签订率高出珠三角近 5 个百分点，这显然与 5劳动合同法6 的执行力度相关。长三角地区包含三个省市，江苏的劳动合同签订率最高，达 78%，上海次之（70.7%），均高于珠三角地区，但浙江仅为 58.2%，较珠三角还低 6.6 个百分点。为什么江苏劳动合同签订率会较高呢？可能与他们近三年连续开展的 5劳动合同法6 执法专项行动有关。[1]

其三，外来工和本地人比例。珠三角地区工业密集度较高，外来工与本地工之比也较长三角高。在珠三角地区，企业工人中少有本地人。我们将本地人在职工中所占比例作为一个自变量纳入模型，结果表明，企业是否雇佣本地人对工资高低没有显著影响，但对签订劳动合同、减少工作时间具有显著影响。这并不难理解，企业制定工资标准时并不会因为是本地人就有特殊政策，但是雇有本地员工的企业，受到社区关系约束，劳动关系更为规范，合同签订率较高，而本地员工一般不会住在企业集体宿舍而是回家居住，这就使得企业难以统一工作时间，强迫所有员工都加班，外来工也受到影响，加班可能因此减少。不仅如此，由于社区人情关系影响，企业对本地工人管理较为宽松，较为人性化。因而，可以做出的一个判断是，由于人口密度、结构不同，对企业的管理制度会产生一定影响。[o]

我们原来的研究认为，在长三角地区，具有社会主义传统（国有企业）和社区人际关系网络（乡镇企业）的企业较多，这两类企业劳资关系的处理模式不是纯市场取向的，而可能是受社会主义传统影响并嵌入到社区结构和人际网络之中的 /人情型0 模式，因而工人劳动权益状

根据江苏省统计局的调查，2008 年江苏省农民工劳动合同签订率仅为 41.3%（参见江苏省统计局：52008 年江苏农民工现状简析6，2009 年 6 月 9 日，http://www.jssb.gov.cn/jstj/fxxx/tjfx/200904/t20090416_109192.htm，2010 年 11 月 12 日）。2008 年 2 月，江苏省制定了 5江苏省农民工权益保护办法6，接下来，江苏省人力资源和社会保障厅又连续三年在全省范围内开展针对劳动合同签订的 /春暖行动0，以 /城镇规模以上企业农民工劳动合同签订率不低于 95%，小企业中相对稳定就业的农民工劳动合同签订率不低于 90%0 为目标，有效地促进了 5劳动合同法6 的贯彻实施，提高了农民工劳动合同签订率（参见江苏省人力资源和社会保障厅：5关于开展 2010 年农民工劳动合同签订 /春暖行动0 的通知6，2010 年 3 月 3 日，http://www.js.lss.gov.cn/wswqzx/zcfg/201003/t20100304_61065.html#，2010 年 11 月 12 日）。

Youngjin Choi 的研究揭示，在上海和昆山的日资和韩资企业中，本地工人和外地工人在劳动时间和安全性方面存在明显区别，本地工人的待遇要好得多（Youngjin Choi, Aligning Labour Disputes with Institutional, Cultural and Rational Approach: Evidence from East Asian2invested Enterprises in China," *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 19, no. 10, 2008, pp. 1929-1961）。

况较好。[1] 现在看来，关于 /人情型0 企业管理模式的论述仍然是合理的，但这种 /人情型0 管理模式主要不是通过企业所有制性质来体现，而是和企业中本地工人的比例密切相关。司马雅伦和林初升以地方资本主义、地方公民身份的概念来解释东莞对待本地人和外来工之间的两种不同的国民待遇。所谓地方资本主义是说资本所有者不以普遍的国家法律为基础，而是依赖地方社会关系支持而从事经济活动和企业管理。所谓地方公民身份是指只有具有本地户籍才能具有一定的公民身份，地方的福利具有排他性，外地人不能享受。地方资本主义带来了对外地人的剥削，这也明显地表现在企业的管理实践和外来工的劳动权益之中。[o] 我们认为，他们的观点具有启发性，进一步的逻辑推论是，由于企业中具有一定的本地工人，他们具有 /地方公民身份0，对他们的管理当然就必须考虑地方反应，更人性化一些，这些人性化的管理制度也会延伸到同一企业的外来工。

在全球化的大背景下，资本会追求收益最大化流向劳动力低廉的地区，但也必然要与当地的制度、法律、文化和习俗相适应。同一资本在不同地区往往会根据当地的制度环境采取不同的管理模式，员工的劳动权益状况也不尽相同。在中国，珠三角和长三角两个地区之间就存在着明显的差异。

总之，在我们看来，在中国，不同地区的法规及其对法律、法规的执行力度的差异，由于本地国有、乡镇和私有企业（或最早进入的外企）所形成的管理传统或习惯的不同，国际资本对投资地区的适应或同化是造成劳动权益地区差异的制度环境，这些制度既有硬的法律制度，也有软的传统习惯。我们提出理解劳资关系应该有一个 /地域）社会）文化0 的思路，这一思路属于中观层面，既不同于阶级分析的宏大话语体系，也不同于微观的个体行动视角；这一思路不同于经济学强调人力资本与市场调节、管理学强调对工人进行人性化管理、法学强调国家法制的完善和落实，而是从社会学角度综合地、多维度地进行分析，它将全球标准、国家法制和地方文化结合起来，重点落实到地区制度层面。我们认为，从这样的思路出发所做的分析可能较为切合实际，更容易提出切实可行的政策设想。

当然，关于劳动权益地区差异的制度环境可能远不止本文所提及的因素，我们现在只是试图指出最重要的几点。珠三角和长三角是中国两个较大的经济区域，制度环境复杂、多元、多变，对此还要做进一步的深入研究。

1责任编辑：刘亚秋　责任编审：冯小双2

万向东、刘林平、张永宏：5工资福利、权益保障与外部环境））珠三角与长三角外来工的比较研究6，5管理世界6 2006年第6期。

Alan Smart and George C.S. Lin, Local Capitalisms, Local Citizenship and Translocality: Rescaling from Below in the Pearl River Delta Region, China, " *International Journal of Urban and Regional Research*, vol. 31, no. 2, 2007, pp. 2802302.