

# 《劳动合同法》的实施:问题和对策建议

王美艳

(中国社会科学院 人口与劳动经济研究所,北京 100732)

**摘要:**通过对城市劳动力调查数据的分析表明,《劳动合同法》的实施中主要存在三个问题:一是劳动力对《劳动合同法》的认知度还比较低;二是仍然有相当比例的劳动力未与用人单位签订劳动合同;三是外来劳动力与城市本地劳动力的劳动合同签订率差异较大。针对这些问题,应加强宣传,普及和解释好《劳动合同法》;严格监督《劳动合同法》的执行;更好地实施《劳动合同法》,并进行彻底的户籍制度改革。

**关键词:**劳动合同法;认知状况;合同签订

**文章编号:**1003-6636(2013)01-0023-09;中图分类号:F061.3;文献标识码:A

## 一、引言

在很长时间里,中国的劳动力市场处于无限供给的状态,这使得劳动力在与资本的博弈中处于弱势地位,劳动力很多方面的权益得不到保障。2004年开始,一些地区如珠江三角洲,率先出现劳动力短缺现象,此后,这一现象逐渐蔓延到其他地区。<sup>[1][2][3][4]</sup>如果考虑到人口年龄结构的变化趋势,可以作出判断,中国劳动力无限供给的特征正在逐渐消失。中国的劳动力市场,正在从无限供给向有限剩余的状态过渡。

从劳动力市场的状况看,有两个方面值得予以特别关注。一方面,近年来中国形成了就业非正规化趋势。<sup>[5][6]</sup>与正规部门相比,在非正规部门中,用工不规范现象更多,用人单位和劳动者之间的冲突也更多。另一方面,尽管近年来中国劳动力的工资有所上涨,但其幅度仍然大大低于劳动生产率的上涨,劳动者仅仅分享了劳动生产率提高成果中的一个小部分。<sup>[7][8]</sup>

随着城市中非正规就业数量的不断增多和劳动力市场上出现的新变化,进入新世纪以来,中国劳动力市场的规制不断增强,一批与劳动力、就业和工资等有关法律、法规和条例相继出台,包括2004年的《最低工资规定》、2008年的《劳动合同法》、《就业促进法》和《劳动争议调解仲裁法》等。发达国家的经验表明,政府通过立法保护劳动者权益,工会在工资决定等集体谈判中发挥更大的作用等变化,都发生在劳动力出现系统短缺这样一个转折时期。

总结一下进入新世纪以来颁布的关于中国劳动力市场的规定和法律不难看出,实际上,这些规定和法律,基本上可以看做是1994年《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)的进一步细化和修订。1994年的《劳动法》涵盖面较广,但是,对各个方面的规定都不甚详细。进入新世纪以来颁布的这些新的规定和法律,对劳动力市场的各个方面,进行了更加详细的规定。另外,随着劳动力市场的发育和社会经济发展状况的变化,劳动力市场出现了很多新情况、新现象和新问题。这些新的规定和法律,也主要用于解决这些新问题。在这些新的规定和法律中,《劳动合同法》是最重要、也是影响面最广的一部法律。

自《劳动合同法》颁布实施以来,已经过去4年多的时间。关于《劳动合同法》实施状况的研究,还较为有限。程延园等(2010)通过对全国近600家企业人力资源经理的调查,考察了《劳动合同法》实施前后,企业在劳动合同签订率和合同期限、招聘、用人成本、解雇和经济补偿、用工灵活性等方面的变化情况。<sup>[9]</sup>研究指出,《劳动合同法》明显提高了劳动合同签订率,延长了劳动合同期限,增加了无固定期限合同数量。郑桥等(2009)研究发现,《劳动合同法》实施以来,劳动合同签订率明显提高,劳动合同短期化得到有效遏制。<sup>[10]</sup>张车伟(2008)指出,《劳动合同法》的实施有利于调整中国目前被扭曲的收入分配格局,不会严重损害劳动力市场的灵活性,不会增加正规

收稿日期:2012-10-22

基金项目:本文是中国社会科学院重点课题“《劳动合同法》实施中的问题及其解决的对策建议”的阶段性成果。

作者简介:王美艳(1975-),女,山东潍坊人,中国社会科学院人口与劳动经济研究所研究员,研究方向为劳动经济学。

企业的劳动成本,也不会严重加剧失业。<sup>[11]</sup>李钢等(2009)发现,《劳动合同法》并没有增加守法企业的用工成本,工资上涨不是《劳动合同法》实施的结果,《劳动合同法》有助于维护正常的用工秩序,《劳动合同法》实施也没有减少劳动力市场需求。<sup>[12]</sup>

本文将利用劳动力调查数据,对以下问题展开分析:劳动力对《劳动合同法》的认知状况如何?是否了解和领会《劳动合同法》的规定和条款?哪些因素影响劳动力对《劳动合同法》的认知状况?《劳动合同法》的实施效果和执行状况如何?劳动力对《劳动合同法》执行状况评价如何?《劳动合同法》实施过程中,出现的主要问题有哪些?应该如何解决这些问题?

## 二、研究所使用的数据

本文主要使用三轮中国城市劳动力调查数据(简称 CULS1、CULS2 和 CULS3)进行分析。这三轮调查分别于 2001 年、2005 年和 2009 年进行。2001 年年底,中国社会科学院人口与劳动经济研究所在上海、武汉、沈阳、福州和西安 5 个城市,进行了劳动力调查,2002 年底又进行了补充调查(简称 CULS1)。在每个城市,调查根据分阶段随机抽样原则,抽取了 70 个社区的 700 户城市家庭,填写了家庭情况问卷和所有 16 岁以上不在学的家庭成员问卷。在每个城市,调查同样按照分阶段随机抽样原则,还抽取了 600 个农村进城的打工者,填写了劳动力问卷。本调查中包含丰富的关于劳动力的人力资本特征、就业、工资以及各种福利待遇等方面的信息。

2005 年,中国社会科学院人口与劳动经济研究所在上海、武汉、沈阳、福州和西安五个城市,以及另外的 7 个城市(无锡、宜昌、本溪、珠海、深圳、宝鸡、大庆),再次进行了劳动力调查(简称 CULS2)。在上海、武汉、沈阳、福州和西安 5 个城市,调查根据分阶段随机抽样原则,各抽取了 500 户城市家庭和 500 户外来家庭。在其他 7 个城市,调查各抽取了 400 户外来家庭。问卷中不仅包括家庭信息,还包括家庭中所有个人的信息,内容与 2001 年调查非常类似。根据研究需要,我们将只使用 2005 年调查中上海、武汉、沈阳、福州和西安五个城市的数据,以便于与 2001 年进行比较。

2009 年底至 2010 年初,中国社会科学院人口与劳动经济研究所在上海、武汉、沈阳、福州、西安和广州 6 个城市,再次进行了劳动力调查(简称 CULS3)。在上海、武汉、沈阳、福州、西安和广州 6 个城市,调查根据分阶段随机抽样原则,各抽取了 700 户城市本地人口家庭和 600 户外来人口家庭。调查样本的具体抽取方法是,在每个城市,首先抽取社区。在每个抽中的社区,再分别随机抽取本地人口和外来人口家庭。每个被抽中的本地人口家庭和外来人口家庭,都填写家庭情况问卷和所有家庭成员问卷。根据研究需要,我们将只使用上海、武汉、沈阳、福州和西安 5 个城市的数据,以便于与 2001 年和 2005 年的数据进行比较。

CULS3 调查中包含丰富的关于劳动力的人力资本特征、就业、工资以及各种福利待遇等方面的信息。特别值得指出的是,调查还询问了家庭中 16—60 岁的家庭成员(访谈时在家,户主和配偶优先)有关《劳动合同法》认知的情况和所在企业遵守《劳动合同法》的状况,为本课题的分析提供了丰富的信息。

## 三、《劳动合同法》的认知状况

在 CULS3 中,针对《劳动合同法》的条款,提出了一些问题(一共 6 题),给出了若干选项,请劳动力选出正确的选项。表 1 的前五行,给出了外来劳动力和城市本地劳动力对这些问题选出正确选项的比例。外来劳动力对 6 个问题给出正确选项的比例,与城市本地劳动力相差都不大。例如,对“您认为被雇用后,雇主是否应该与您签订劳动合同?”,外来劳动力中,89.48%的劳动力给出了正确选项,认为被雇用后雇主应该与其签订劳动合同;城市本地劳动力中,95.34%的劳动力给出了正确选项。对“您认为从雇用算起,雇主多长时间内应与您签订劳动合同?”这一问题,外来劳动力中,43.55%的劳动力给出了正确选项,认为是一个月;城市本地劳动力中,38.45%的劳动力给出了正确选项。总体来看,两类劳动力对《劳动合同法》的认知状况较为接近。

表 1 劳动力对《劳动合同法》的认知状况

	外来劳动力	城市本地劳动力
Q1. 您认为被雇用后,雇主是否应该与您签订劳动合同?(正确答案:是)	89.48%	95.34%
Q2. 您认为从雇用算起,雇主多长时间内应与您签订劳动合同?(正确答案:一个月)	43.55%	38.45%
Q3. 您认为在第一年工作期间,如果雇主未在规定时间内与您签劳动合同,是否应该每月支付二倍工资?(正确答案:是)	73.26%	78.49%
Q4. 您认为在一年期限的劳动合同中,试用期不应长于?(正确答案:两个月)	23.75%	22.04%
Q5. 您认为如果个人违反企业规章制度,企业能否解除劳动合同?(正确答案:能)	73.60%	70.19%
Q6. 您认为如果您满足规定条件,向雇主提出签无固定期限合同,雇主是否应该同意?(正确答案:是)	67.76%	70.17%
平均认知分值	3.69 分	3.73 分

注:该表分析的是 16—60 岁劳动力的状况。

资料来源:根据 CULS3 计算得到。

表1的最后一行,给出了平均认知分值<sup>①</sup>。从两类劳动力认知分值的绝对值看,3.69分和3.73分意味着,对这6个问题,外来劳动力与城市本地劳动力分别平均能够对将近4个问题,给出正确选项。同时,两类劳动力的平均认知分值差异很小。这个指标进一步反映了两类劳动力对《劳动合同法》认知状况的接近。

分城市看,对有关《劳动合同法》条款问题的回答,不同城市的劳动力存在一些差异(表2)。例如,对“您认为被雇用后,雇主是否应该与您签订劳动合同?”这一问题,在上海,94.62%的外来劳动力给出了正确的选项,认为被雇用后雇主应该与其签订劳动合同。但在武汉,却只有72.6%的外来劳动力,对这一问题给出了正确的选项。对“您认为在一年期限的劳动合同中,试用期应不长于?”这一问题,在武汉,31.6%的外来劳动力给出了正确的选项,认为是两个月。但在福州,却只有13.8%的外来劳动力,对这一问题给出了正确的选项。

表2 分城市劳动力对《劳动合同法》的认知状况

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	平均认知分值
外来劳动力							
上海	94.62	39.08	77.92	25.85	78.29	53.65	3.68
武汉	72.60	41.03	69.76	31.60	65.08	73.65	3.52
沈阳	77.26	30.75	59.03	18.57	76.72	71.19	3.33
福州	92.76	45.10	79.76	13.80	59.31	75.83	3.65
西安	91.85	39.44	68.53	20.41	73.16	73.46	3.66
广州	89.31	49.11	71.08	23.86	74.72	74.54	3.78
合计	89.48	43.55	73.26	23.75	73.60	67.76	3.69
城市本地劳动力							
上海	99.24	31.50	88.24	22.50	75.59	61.98	3.77
武汉	91.68	39.53	66.07	27.06	61.37	75.28	3.60
沈阳	89.33	35.01	73.14	17.14	73.37	70.61	3.57
福州	94.48	45.52	72.45	17.85	51.80	78.69	3.60
西安	94.22	42.27	78.66	18.17	70.42	76.99	3.80
广州	96.18	51.16	76.23	24.53	75.67	73.04	3.94
合计	95.34	38.45	78.49	22.04	70.19	70.17	3.73

注:该表分析的是16—60岁劳动力的状况。

资料来源:根据CULS3计算得到。

但是,从对所有问题的平均认知分值看,不同城市的劳动力存在的差异并不大。从外来劳动力的情况看,6个城市外来劳动力的平均认知分值,都在3.3以上。平均认知分值最高的为广州市,为3.78;最低的为沈阳市,为3.33。从城市本地劳动力的情况看,6个城市本地劳动力的平均认知分值,都在3.5以上。平均认知分值最高的依然为广州市,为3.94;最低的依然为沈阳市,为3.57。不论外来劳动力还是城市本地劳动力,相对而言,广州市劳动力对《劳动合同法》的认知状况好一些,沈阳市劳动力对《劳动合同法》的认知状况略差一些。

我们感兴趣的是,劳动力对《劳动合同法》条款的认知水平,与哪些因素相关。为此,我们将劳动力的认知分值进行标准化,得到认知分值的Z值,使用最小二乘法估计了回归模型,讨论影响劳动力对《劳动合同法》认知水平的因素。模型的因变量为劳动力对《劳动合同法》认知分值的Z值,自变量包括劳动力的个人特征变量(包括性别、年龄和受教育水平)和工作特征变量(包括是否签订劳动合同、工作所有制、工作行业、单位规模),以及城市虚拟变量(表3)。模型的估计式如下:

$$zscore = \beta_0 + \beta_1 female + \beta_2 age + \beta_3 edu + \beta_4 contract + \beta_5 ownership + \beta_6 sector + \beta_7 firmsize + \beta_8 city + \varepsilon$$

其中,zscore为劳动力对《劳动合同法》条款认知分值的标准化Z值,female为女性虚拟变量,age为一组年龄组虚拟变量,edu为一组受教育水平虚拟变量,contract为签订劳动合同虚拟变量,ownership为一组所有制虚拟变量,sector为一组行业虚拟变量,firmsize为一组单位规模虚拟变量,city为一组城市虚拟变量, $\varepsilon$ 为随机误差项。

表3 模型中使用的变解释

变量名称	变量类型	变量定义
因变量		
劳动力对《劳动合同法》认知分值的Z值	连续变量	劳动力对《劳动合同法》认知分值标准化后得到的Z值
自变量		
女性	虚拟变量	女性=1 男性=0
31—40岁	虚拟变量	31—40岁=1 16—30岁=0

①认知分值的计算方法是,针对每个问题,给出正确选项得1分,未给出正确选项得零分。得分加总后,就可以得出每个劳动力对这6个问题的认知分值。显然,满分为6分,最低为零分。在得到每个劳动力的认知分值后,就可以计算所有劳动力的平均认知分值。

41—50 岁	虚拟变量	41—50 岁 = 1 16—30 岁 = 0
51—60 岁	虚拟变量	51—60 岁 = 1 16—30 岁 = 0
初中	虚拟变量	初中 = 1 小学及以下 = 0
高中或中专	虚拟变量	高中或中专 = 1 小学及以下 = 0
大专及以上	虚拟变量	大专及以上 = 1 小学及以下 = 0
签订劳动合同	虚拟变量	签订劳动合同 = 1 未签订劳动合同 = 0
国有企业	虚拟变量	国有企业 = 1 机关事业单位 = 0
集体企业	虚拟变量	集体企业 = 1 机关事业单位 = 0
私营企业和个体	虚拟变量	私营企业和个体 = 1 机关事业单位 = 0
外资合资企业	虚拟变量	外资合资企业 = 1 机关事业单位 = 0
其他二产	虚拟变量	其他二产 = 1 制造业 = 0
批发零售住宿餐饮业	虚拟变量	批发零售住宿餐饮业 = 1 制造业 = 0
租赁商务居民服务及其他服务业	虚拟变量	租赁商务居民服务及其他服务业 = 1 制造业 = 0
其他三产	虚拟变量	其他三产 = 1 制造业 = 0
单位规模 2—7 人	虚拟变量	单位规模 2—7 人 = 1 单位规模 1 人 = 0
单位规模 8—19 人	虚拟变量	单位规模 8—19 人 = 1 单位规模 1 人 = 0
单位规模 20 人以上	虚拟变量	单位规模 20 人以上 = 1 单位规模 1 人 = 0
武汉	虚拟变量	武汉 = 1 上海 = 0
沈阳	虚拟变量	沈阳 = 1 上海 = 0
福州	虚拟变量	福州 = 1 上海 = 0
西安	虚拟变量	西安 = 1 上海 = 0
广州	虚拟变量	广州 = 1 上海 = 0

注:其他二产是指除制造业以外的其他第二产业,包括采矿业、电力、燃气及水的生产和供应业和建筑业;其他三产是指除批发和零售业、住宿和餐饮业、租赁和商务服务业和居民服务和其他服务业以外的其他第三产业,包括交通运输、仓储和邮政业、信息传输、计算机服务和软件业、金融业、房地产业、科学研究、技术服务和地质勘查业、水利、环境和公共设施管理业、教育、卫生、社会保障和社会福利业、文化、体育和娱乐业、公共管理与社会组织和国际组织。

模型估计结果见表 4。对外来劳动力和城市本地劳动力,我们分别估计了 3 个模型。模型(1)中只加入了劳动力的个人特征,模型(2)在加入了劳动力个人特征的基础上,又加入了劳动力的工作特征变量。模型(3)中也只加入了劳动力的个人特征,其与模型(1)的区别是,所使用的样本与模型(2)相同,以便将回归结果与模型(2)进行比较。

表 4 劳动力对《劳动合同法》认知分值 Z 值的回归方程(最小二乘法)

	外来劳动力			城市本地劳动力		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
男性						
女性	0.0230	0.0078	0.0096	-0.0394	-0.0451	-0.0512
16—30 岁						
31—40 岁	0.0204	0.0346	0.0190	-0.0509	-0.0349	-0.0446
41—50 岁	-0.0068	0.0124	-0.0126	-0.0436	-0.0282	-0.0391
51—60 岁	-0.0170	-0.0308	-0.0663	0.0001	-0.0136	-0.0324
小学及以下						
初中	0.0874	0.0667	0.0738	-0.0977	-0.0975	-0.0896
高中或中专	0.0984 *	0.0377	0.0787	-0.0234	-0.0665	-0.0411
大专及以上	0.3070 ***	0.2014 ***	0.3064 ***	0.0305	-0.0252	0.006
未签订劳动合同						
签订劳动合同		0.0962 **			0.1476 ***	
机关事业单位						
国有企业		0.2017 **			0.1097 **	
集体企业		-0.1133			-0.0480	
私营企业和个体		0.1857 **			0.0934	
外资合资企业		0.1577			0.1602 **	
制造业						
其他二产		-0.0653			-0.0206	
批发零售住宿餐饮业		0.0529			-0.0558	
租赁商务居民服务及其他服务业		0.0354			-0.0256	
其他三产		0.1052			-0.0268	
单位规模 1 人						
单位规模 2—7 人		-0.2362 ***			-0.1083	
单位规模 8—19 人		-0.0347			-0.0680	
单位规模 20 人以上		-0.0481			-0.1429	

城市虚拟变量	省略	省略	省略	省略	省略	省略
常数项	-0.2302***	-0.3149**	-0.1966***	0.1211	0.074	0.1158
观察值个数	4939	4328	4328	5090	3264	3264
Pseudo R <sup>2</sup>	0.016	0.030	0.020	0.015	0.014	0.011

注:(1)为简便起见,城市虚拟变量的估计结果在此省略;

(2)\*\*\*表示在10%水平上显著;\*\*表示在5%水平上显著;\*表示在1%水平上显著。

自变量对劳动力认知分值的影响,在外来劳动力和城市本地劳动力之间非常类似。不论外来劳动力还是城市本地劳动力,性别和年龄对认知分值都没有影响。对外来劳动力而言,与受过小学及以下教育的劳动力相比,受过大专及以上教育的人,对《劳动合同法》的认知水平更高。不论外来劳动力还是城市本地劳动力,与未签订劳动合同的劳动力相比,签订了劳动合同的劳动力,其对《劳动合同法》的认知水平更高;国有企业的劳动力,对《劳动合同法》的认知水平也更高。行业 and 单位规模,对认知水平没有太大影响。

#### 四、《劳动合同法》的实施效果和执行状况

表 5 签订和未签订劳动合同的劳动力比例

	外来劳动力		城市本地劳动力	
	签订合同	未签订合同	签订合同	未签订合同
2001 年	14.77	85.23	48.36	51.64
2005 年	11.94	88.06	59.69	40.31
2010 年	25.69	74.31	64.57	35.43

注:(1)本表考察的是16—60岁之间的劳动力签订劳动合同的状况。

(2)为了将三轮调查数据的结果进行比较,我们只讨论上海、武汉、沈阳、福州和西安五个城市的状况。

(3)自我雇佣者被视为未签订劳动合同。

资料来源:根据 CULS1、CULS2 和 CULS3 计算得到。

近年来,中国城市劳动力市场上就业的非正规化趋势表现得比较明显,这其中,劳资双方不能落实劳动合同是一个主要的原因。我们来看劳动力的劳动合同签订率发生的变化,表5给出的3个年份中,外来劳动力和城市本地劳动力签订和未签订劳动合同的比例。从该表中,主要能够总结出两点:

第一,不论对外来劳动力而言,还是对城市本地劳动力而言,签订了劳动合同的劳动力的比例,都在稳步提高。对外来劳动力而言,2001年,仅有14.77%的劳动力签订了劳动合同。2010年,这一比例提高到25.69%。对城市本地劳动力而言,2001年,48.36%的劳动力签订了劳动合同。2005年,这一比例提高到59.69%,2010年进一步提高到64.57%。可以说,2008年《劳动合同法》开始实施后,签订了劳动合同的劳动力比例有了较大幅度的提高,对外来劳动力而言尤其如此。

第二,签订了劳动合同的外来劳动力比例,远低于城市劳动力,这在每个年份中都是如此。2001年,外来劳动力中签订了劳动合同的比例为14.77%,城市本地劳动力的这一比例为48.36%,两类劳动力相差33.59个百分点;2005年,两类劳动力签订劳动合同的比例相差47.75个百分点;2010年,两类劳动力签订劳动合同的比例相差38.88个百分点。

按照《劳动合同法》,劳动合同分为以下几类:固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同、以完成一定工作任务为期限的劳动合同,以及劳务派遣合同。在CULS3中询问了劳动力所签订的劳动合同的类型,使我们得以分析外来劳动力和城市本地劳动力所签订的劳动合同的类型是否存在差异(表6)。

表 6 签订不同劳动合同类型的劳动力比例

	外来劳动力	城市本地劳动力
固定期限劳动合同	75.36	53.48
无固定期限劳动合同	19.93	44.58
以完成一定工作任务为期限的劳动合同	3.11	1.49
劳务派遣合同	1.60	0.45
合计	100	100

注:(1)本表考察的是16—60岁之间的劳动力所签订的劳动合同的类型。

(2)本表讨论的是上海、武汉、沈阳、福州和西安五个城市的状况。

资料来源:根据 CULS3 计算得到。

对外来劳动力而言,3/4的劳动力签订的是固定期限劳动合同,19.93%的劳动力签订的是无固定期限劳动合同,签订这两类劳动合同的劳动力的比例合起来,达到95.29%;对城市本地劳动力而言,53.48%的劳动力签订的是固定期限劳动合同,44.58%的劳动力签订的是无固定期限劳动合同,签订这两类劳动合同的劳动力的比例合起来,达到98.06%。

也就是说,对外来劳动力和城市本地劳动力而言,绝大多数劳动力签订的合同,或者是固定期限劳动合同,或者是无固定期限劳动合同。但是,两类劳动力存在的一个重要差异是,外来劳动力签订固定期限劳动合同的比例,高出城市本地劳动力 21.88 个百分点;城市本地劳动力签订无固定期限劳动合同的比例,高出外来劳动力 24.65 个百分点。

对外来劳动力而言,签订以完成一定工作任务为期限的劳动合同和劳务派遣合同的劳动力,比例分别仅为 3.11% 和 1.6%。对城市本地劳动力而言,签订以完成一定工作任务为期限的劳动合同和劳务派遣合同的劳动力,比例分别仅为 1.49% 和 0.45%。两类劳动力中,签订以完成一定工作任务为期限的劳动合同和劳务派遣合同的比例,都是很低的。

从所签订的劳动合同的期限看,对外来劳动力而言,21.64% 的劳动力签订的是 1 年及以下的劳动合同,一半的外来劳动力签订的是 1 到 3 年的劳动合同,28.41% 的劳动力签订的是 3 年及以上的劳动合同;对城市本地劳动力而言,仅有 8.05% 的劳动力签订的是 1 年及以下的劳动合同,27.34% 的劳动力签订的是 1 到 3 年的劳动合同,64.61% 的劳动力签订的是 3 年及以上的劳动合同(表 7)。

表 7 签订不同期限劳动合同的劳动力比例

	外来劳动力	城市本地劳动力
1 年及以下	21.64	8.05
1 到 3 年	49.95	27.34
3 年及以上	28.41	64.61
合计	100	100

注:(1)本表考察的是 16—60 岁之间的劳动力所签订劳动合同的类型。

(2)本表讨论的是上海、武汉、沈阳、福州和西安五个城市的状况。

(3)无固定期限劳动合同被视为“3 年及以上”的劳动合同。

资料来源:根据 CULS3 计算得到。

外来劳动力与城市本地劳动力相比,外来劳动力签订较长期限劳动合同的比例相对较低,签订较短期限劳动合同的比例相对较高。在外来劳动力中,只有不到 1/3 的劳动力,签订的是 3 年及以上的劳动合同;在城市本地劳动力中,将近 2/3 的劳动力,签订的是 3 年及以上的劳动合同。在外来劳动力中,超过 20% 的劳动力,签订的是 1 年及以下的劳动合同;在城市本地劳动力中,仅有不到 10% 的劳动力,签订的是 1 年及以下的劳动合同。

签订劳动合同与未签订劳动合同的劳动力的工资,存在显著差异(表 8)。不论外来劳动力,还是城市本地劳动力,从 2001 年到 2010 年,签订了劳动合同的劳动力的工资,都明显高于未签订劳动合同的劳动力的工资。例如,2010 年,对外来劳动力而言,签订了劳动合同的劳动力的小时工资为 13.91 元,未签订劳动合同的劳动力的小时工资为 8.23 元,前者比后者高出 69%。

表 8 签订和未签订劳动合同的劳动力的小时工资(元)

	外来劳动力		城市本地劳动力	
	未签订劳动合同	签订劳动合同	未签订劳动合同	签订劳动合同
2001 年	4.71	3.82	6.13	4.96
2005 年	6.61	3.70	8.07	4.93
2010 年	13.91	8.23	14.40	8.82

注:(1)本表考察的是 16—60 岁之间的劳动力签订劳动合同的状况。

(2)自我雇用者被视为未签订劳动合同。

资料来源:根据 CULS1、CULS2 和 CULS3 计算得到。

不论外来劳动力,还是城市本地劳动力,从 2001 年到 2010 年,签订了劳动合同的劳动力的小时工资都有了显著提高。对外来劳动力而言,2001 年,签订了劳动合同的劳动力的小时工资为 4.71 元,2005 年提高到 6.61 元,2010 年进一步提高到 13.91 元。对城市本地劳动力而言,2001 年,签订了劳动合同的劳动力的小时工资为 6.13 元,2005 年提高到 8.07 元,2010 年进一步提高到 14.4 元。对两类劳动力而言,从 2005 年到 2010 年劳动力小时工资提高的幅度,都远高于从 2001 年到 2005 年。

对外来劳动力和城市本地劳动力而言,未签订劳动合同的劳动力的小时工资,从 2001 年到 2005 年没有太大变化,从 2005 年到 2010 年则有了显著提高。2010 年,未签订劳动合同的外来劳动力的小时工资提高到 8.23 元,未签订劳动合同的城市本地劳动力的小时工资提高到 8.82 元。

表 9 给出了外来劳动力和城市本地劳动力对其所在企业遵守《劳动合同法》状况的评价。外来劳动力对其所在企业遵守《劳动合同法》状况的评价为“很好”或“满意”的比例,为 56.09%。城市本地劳动力的这一比例为 56.42%。也就是说,不论外来劳动力还是城市本地劳动力,都有超过一半的劳动力对他们所在的企业遵守《劳动

合同法》的状况,认为“很好”或者“满意”,两类劳动力对其所在企业遵守《劳动合同法》状况的满意程度差异不大。

表 9 劳动力对其所企业遵守《劳动合同法》状况的评价

	很好 (%)	满意 (%)	一般 (%)	较差 (%)	很差 (%)
外来劳动力	8.46	47.63	37.86	5.21	0.84
城市本地劳动力	10.35	46.07	40.16	2.85	0.57

资料来源:根据 CULS3 计算得到。

我们感兴趣的是,劳动力对其所在企业遵守《劳动合同法》状况的评价,与哪些因素相关。为此,我们估计了有序概率对数模型(Ordered logit model),讨论影响劳动力对其所在企业遵守《劳动合同法》状况评价的因素。模型的因变量为劳动力对其所在企业遵守《劳动合同法》状况的评价,共分为五类:1 = 很好、2 = 满意、3 = 一般、4 = 较差、5 = 很差。自变量包括劳动力的个人特征变量(包括性别、年龄和受教育水平)和工作特征变量(包括是否签订劳动合同、工作所有制、工作行业、单位规模),以及城市虚拟变量。模型的估计式如下:

$$evaluation = \beta_0 + \beta_1 female + \beta_2 age + \beta_3 edu + \beta_4 contract + \beta_5 ownership + \beta_6 sector + \beta_7 firmsize + \beta_8 city + \varepsilon$$

其中, *evaluation* 为劳动力对其所在企业遵守《劳动合同法》状况的评价, *female* 为女性虚拟变量, *age* 为一组年龄组虚拟变量, *edu* 为一组受教育水平虚拟变量, *contract* 为签订劳动合同虚拟变量, *ownership* 为一组所有制虚拟变量, *sector* 为一组行业虚拟变量, *firmsize* 为一组单位规模虚拟变量, *city* 为一组城市虚拟变量,  $\varepsilon$  为随机误差项。

模型估计结果见表 10。对外来劳动力和城市本地劳动力,我们分别估计了三个模型。第(1)个模型中只加入了劳动力的个人特征,第(2)个模型在加入了劳动力个人特征的基础上,又加入了劳动力的工作特征变量。第(3)个模型中也只加入了劳动力的个人特征,其与模型(1)的区别是,所使用的样本与模型(2)相同,以便将回归结果与模型(2)进行比较。

表 10 劳动力对其所在企业遵守《劳动合同法》状况的评价回归方程(Ordered logit model)

	外来劳动力			城市本地劳动力		
	(1) odds ratio	(2) odds ratio	(3) odds ratio	(1) odds ratio	(2) odds ratio	(3) odds ratio
男性						
女性	1.0837	1.1274 *	1.0982	1.0347	0.9792	1.0081
16—30 岁						
31—40 岁	1.0181	1.0289	1.0483	0.8585	0.8649	0.8676
41—50 岁	1.0693	1.0365	1.1016	0.8732	0.9193	0.9169
51—60 岁	1.0765	1.0782	1.1781	0.7841 **	0.8303	0.7892 *
小学及以下						
初中	0.9379	0.943	0.9118	0.8907	1.3349	1.2041
高中或中专	0.9321	1.0214	0.8995	0.7250 **	1.0984	0.8396
大专及以上	0.5649 ***	0.7332 **	0.5501 ***	0.3763 ***	0.8070	0.4953 ***
未签订劳动合同						
签订劳动合同		0.4845 ***			0.4908 ***	
机关事业单位						
国有企业		1.1312			1.1731	
集体企业		2.2935 ***			1.1674	
私营企业和个体		1.1595			1.2414 *	
外资合资企业		0.9179			0.9106	
制造业						
其他二产		1.5116 ***			0.9044	
批发零售住宿餐饮业		1.0463			0.9148	
租赁商务居民服务及其他服务业		1.3040 **			0.8135	
其他三产		1.2168			0.7921 **	
单位规模 1 人						
单位规模 2—7 人		1.0608			1.3305	
单位规模 8—19 人		1.2371			1.3240	
单位规模 20 人以上		1.2133			1.1547	
城市虚拟变量	省略	省略	省略	省略	省略	省略
N	4271	3857	3857	4442	3090	3090
Pseudo R <sup>2</sup>	0.017	0.03	0.017	0.022	0.039	0.021

注:(1)为简便起见,城市虚拟变量的估计结果在此省略;

(2)\*\*\*表示在 1% 水平上显著; \*\*表示在 5% 水平上显著; \*表示在 10% 水平上显著。

自变量对劳动力如何评价其所在企业遵守《劳动合同法》的状况,在外来劳动力和城市本地劳动力之间非常

类似。不论外来劳动力还是城市本地劳动力,性别和年龄对劳动力如何评价其所在企业遵守《劳动合同法》的状况,都没有影响。对外来劳动力和城市本地劳动力而言,与受过小学及以下教育的劳动力相比,受过大专及以上学历教育的人,对其所在企业遵守《劳动合同法》状况的评价更好。不论外来劳动力还是城市本地劳动力,签订了劳动合同的劳动力,对其所在企业遵守《劳动合同法》状况的评价更好。所有制、行业 and 单位规模,对劳动力如何评价其所在企业遵守《劳动合同法》的状况,没有太大影响。

## 五、《劳动合同法》实施中的主要问题及对策建议

本文中,我们利用不同来源的微观调查数据,对《劳动合同法》的实施状况进行了详细考察。分析表明,《劳动合同法》实施中,主要存在以下几点问题:第一,劳动力对《劳动合同法》的认知度还比较低;第二,仍有相当比例的劳动力未与用人单位签订劳动合同;第三,外来劳动力与城市本地劳动力的劳动合同签订率差异较大。本部分将对《劳动合同法》实施中存在的这些问题进行分析,并提出解决这些问题的一些对策建议。

### (一) 劳动力对《劳动合同法》的认知度低,应加强宣传,普及和解释好《劳动合同法》

利用 CULS3 数据对《劳动合同法》认知状况的分析表明,劳动力在《劳动合同法》中的一些较为简单的条款,认知度尚可。例如,对“您认为被雇用后,雇主是否应该与您签订劳动合同?”这类问题,绝大多数劳动力都能给予正确的回答,认为雇主应该与劳动力签订劳动合同。

但是,对《劳动合同法》中略微细节的一些问题,例如“您认为在第一年工作期间,如果雇主未在规定时间内与您签劳动合同,是否应该每月支付二倍工资?”,“您认为如果个人违反企业规章制度,企业能否解除劳动合同?”,以及“您认为如果您满足规定条件,向雇主提出签无固定期限合同,雇主是否应该同意?”等问题,能够正确回答的劳动力的比例大幅度下降。还有一些问题,例如“您认为从雇用算起,雇主多长时间内应与您签订劳动合同?”,以及“您认为在一年期限的劳动合同中,试用期应不长于?”等,则仅有较小比例的劳动力能够给予正确回答。

有关劳动力对《劳动合同法》认知度较低,尤其是对一些较为细致的条款认知度较低的问题,政府部门应该给予足够重视。一些用人单位为了节约劳动成本,常常规避《劳动合同法》的执行。提高劳动力对《劳动合同法》的认知度,也能提高劳动力运用法律武器,进行自我保护的能力。

应加大力度宣传和普及《劳动合同法》,提高全社会对于该法的认知度。另外,对《劳动合同法》中当前社会上普遍关心的内容,应该有针对性地进行宣传解释。例如,《劳动合同法》最受关注的一个方面就是关于“无固定期限劳动合同”的规定。这样的规定有利于劳动者就业的稳定,然而也有人质疑,这样是否会导致“大锅饭”、“铁饭碗”现象重现,使员工“变懒”。如果说无固定期限劳动合同真的成为了“终身雇用制”,那么上述担心的问题确实有可能出现。但是这个担心是不必要的,因为“无固定期限劳动合同”并非是不可以解除的合同。类似的问题可以通过出台相关的法律文件来解决。

### (二) 仍有相当比例的劳动者未签订劳动合同,要严格监督《劳动合同法》的执行

尽管《劳动合同法》实施以来,签订劳动合同的劳动力比例大幅度提高,但是,仍然有相当比例的劳动力未与用人单位签订劳动合同。CULS3 告诉我们,2010 年,仅有大约 1/4 的外来劳动力,签订了劳动合同,城市本地劳动力签订劳动合同的比例大约为 65%。未签订劳动合同,意味着劳动力的合法权益难以得到保障,劳动力的工资和福利待遇等,也受到很多影响。CULS3 也发现,签订了劳动合同的劳动力,其工资水平远高于未签订劳动合同的劳动力。

由此看来,《劳动合同法》的贯彻执行,还需要进一步加强。对于《劳动合同法》,应该持坚决贯彻落实的态度,坚定不移地保护劳动雇佣关系中双方的合法合理权益。要通过更加准确地界定本法有关条款的内涵,让这部法律在构建和谐劳动关系的过程中,真正起到保驾护航的权威作用。鉴于社会各界目前对于《劳动合同法》的反应比较强烈,《劳动合同法实施条例》等法律文件的出台,有助于更好地贯彻落实这部法律,消除不必要的担忧,进一步规范劳动力市场。

### (三) 外来劳动力与城市本地劳动力的劳动合同签订率差异大,要更好地实施《劳动合同法》,并进行彻底的户籍制度改革

从劳动合同签订率看,外来劳动力与城市本地劳动力之间,仍然存在很大差异,而且这种差异持续存在。根据 CULS3,2001 年只有 14.77% 的外来劳动力签订了劳动合同,而城市本地劳动力有 48.36% 签订了劳动合同;2005 年,外来劳动力和城市本地劳动力签订了劳动合同的比例,分别为 11.94% 和 59.69%,相差了 47.75 个百分点;2010 年,两类劳动力签订了劳动合同的比例,尽管都有了较大幅度提高,但仍然相差 38.88 个百分点。

《劳动合同法》是适用于所有劳动者的,不应因劳动力的性别、身份或者所处地域等的不同,而在执行上存在

任何差异。要减少和消除外来劳动力和城市本地劳动力在劳动合同签订率上的差异,除了更好地实施《劳动合同法》外,还需要进行彻底的户籍制度改革。但是,户籍制度改革过程中出现的一系列问题都告诉我们,户籍制度不是一个可以独立执行的政策,而是与一系列相关政策配套存在的。<sup>[13]</sup>为了保持制度之间的相互适应性和兼容性,改革也必然是一揽子的配套过程。把那些将户籍制度变为城乡分割手段的配套政策,首先与户口剥离开,进而彻底给予改革,把户籍制度变成仅仅是一种人口登记制度,使户籍制度行使通常意义上的基本职能,而不是用于识别“身份”。

#### (四)主要结论

中国正处于劳动力从无限供给,逐步向有限剩余的阶段转变。如果说在劳动力无限供给阶段,劳资关系是处于资方主导的不平衡的话,那么,在目前这个阶段,劳资双方的地位逐渐变得更加平衡。《劳动合同法》的出台和实施,是非常合乎时宜的。该法中的规定有效地规范了劳动力市场的运行,有利于保障劳动力的正当权益。改革开放以来,中国经济的迅速增长举世瞩目。只有让劳动者切实分享到经济增长带来的成果,才能真正保证经济长期又好又快地健康发展,也才符合建设社会主义和谐社会的目标。构建和谐劳动关系,是一项长期而艰巨的任务,但是单纯这样一部法律,可能很难实现全部的职责,需要更多更细的政策法规,来协助这一使命的完成。除此之外,切实有效地监督执行和实施好《劳动合同法》,任重而道远。

#### 参考文献:

- [1] 蔡昉,王美艳.“民工荒”现象的经济学分析——珠江三角洲调查研究[J]. 广东社会科学,2005(2).
- [2] 刘钻石.“民工荒”问题的实证分析[J]. 开放导报,2008(4).
- [3] 章铮. 民工荒:现状与未来——进入新阶段的农村劳动力转移[J]. 人口与发展,2008(3).
- [4] 王诚. 劳动力供求“拐点”与中国二元经济转型[J]. 中国人口科学,2005(6).
- [5] 蔡昉,王美艳. 正规就业与劳动力市场发育——读解中国城镇就业增长[J]. 经济学动态,2004(2).
- [6] Knight, John and Lina Song. Towards a Labour Market in China. Oxford University Press,2005.
- [7] 蔡昉,王美艳,曲玥. 中国工业重新配置与劳动力流动趋势[J]. 中国工业经济,2009(8).
- [8] 蔡昉. 工资与劳动生产率的赛跑[J]. 贵州财经学院学报,2012(3).
- [9] 程延园,杨柳.《劳动合同法》实施对我国企业人力资源管理的影响——基于人力资源经理的观点[J]. 经济理论与经济管理,2010(7).
- [10] 郑桥,傅麟,刘晓倩,牛玲.《劳动合同法》实施以来劳动关系新变化以及工会应对策略研究[J]. 中国劳动关系学院学报,2009,23(6).
- [11] 张车伟.《劳动合同法》将开启劳动关系的新时代[J]. 经济管理,2008(9).
- [12] 李钢,沈可挺,郭朝先. 中国劳动密集型产业竞争力提升出路何在——新《劳动合同法》实施后的调研[J]. 中国工业经济,2009(9).
- [13] 王美艳,蔡昉. 户籍制度改革的回顾与展望[J]. 广东社会科学,2008(6).

## The Implementation of China's Labor Contract Law: Problems and Policy Suggestions

WANG Mei-yan

(Institute of Population and Labor Economics, Chinese Academy of Social Sciences, Beijing 100732, China)

**Abstract:** Through analyzing China Urban Labor Survey data, this paper finds that there mainly exist three problems with the implementation of Labor Contract Law. Firstly, workers' awareness of Labor Contract Law is still pretty low. Secondly, a large share of workers have not signed contracts with their employers. Thirdly, there exists a big difference on the rates of signing contracts between migrant workers and urban local workers. The dissemination of Labor Contract Law should be strengthened. The Law should be better implemented and its implementation should be strictly supervised. The household registration system should be reformed further.

**Key words:** Labor Contract Law; Awareness of Law Provisions; Contract Signing

责任编辑:吴锦丹