

不同期限类型劳动合同的 工资决定机制及差异

——基于中国家庭住户收入调查数据的经验研究

孙睿君, 李子奈

(清华大学 经济管理学院, 北京 100084)

摘要:文章利用2002年住户收入调查(CHIP)数据对我国不同期限类型劳动合同的工资决定机制及工资差异进行了经验研究。结果发现,长期劳动合同与短期劳动合同的工资差异符合补偿性工资差别理论,企业对没有签订劳动合同的员工存在工资歧视。排除特征因素和选择性因素,长期劳动合同工的工资比短期劳动合同工低42.84%,比无劳动合同员工高29.6%。文章研究表明:短期劳动合同没有对生产率表现出显著的负面影响,提升劳动合同签订率是比限制短期劳动合同使用更为合适的劳动政策。

关键词:劳动合同;固定期限合同;劳动政策;工资差异

中图分类号:F241.3 **文献标识码:**A **文章编号:**1001-9952(2010)02-0036-12

一、问题的提出

20世纪80年代末以来,为应对劳动力市场僵化和长期失业问题,不少欧洲国家对劳动力市场进行了局部改革,一方面放松对固定期限劳动合同的使用限制,另一方面继续对长期就业实行严格的就业保护。为分析局部改革的效果,不少文献对固定期限劳动合同进行了系统研究。固定期限劳动合同是用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同,与无固定期限劳动合同相比,企业终止固定期限劳动合同的成本更低。Booth等(2002)提出固定期限劳动合同工是企业的劳动力缓冲储备,当遭遇负面经济冲击时,企业可以以较低的成本解雇这些员工。固定期限劳动合同为劳动力市场提供了灵活性,促使企业迅速做出应对外部冲击的劳动力调整。另一方面,Blandchard和Landier(2002)认为固定期限劳动合同提供了一种甄选机制,当劳动力市场存在信息问题,企业在雇用前无法观测劳动者与工作的匹配质量时,固定期限劳动合同可以作为延长的试用期,用于发现匹配质量,从而将更合适的员工选拔

收稿日期:2009-11-03

作者简介:孙睿君(1983—),女,四川攀枝花人,清华大学经济管理学院博士生;

李子奈(1946—),男,江苏阜宁人,清华大学经济管理学院教授、博士生导师。

到长期工作中。随后,一系列文献对固定期限劳动合同的工资效应进行了经验研究。Hagen(2002)、Davia 和 Hernanz(2004)、Mertens 等(2007)等分别对西班牙和德国固定期限劳动合同工与无固定期限劳动合同工的工资差异进行了检验,尽管研究得出的造成固定期限劳动合同与无固定期限劳动合同工资差异的原因不同,但这些研究都认为局部改革加剧了劳动力市场分割。

我国在 2008 年《劳动合同法》实施以前,对固定期限劳动合同的使用限制较少,法律规定因合同到期终止劳动关系,雇主不必承担补偿责任,因此,固定期限劳动合同得到广泛应用。但是近年来,劳动合同签订率低、合同短期化、劳动关系不稳定等现象成为社会关注的热点,劳动者权益受到侵害,劳动争议迅速增加,给经济社会协调发展带来了较大挑战。针对上述问题,新出台的《劳动合同法》的一项重要内容就是加强了对固定期限劳动合同的使用限制。

然而,不同期限的劳动合同会对劳动力市场产生怎样的经济影响,国内无论从理论上还是从经验上都缺乏系统研究,对相应劳动政策的讨论也缺乏深入的实证依据。因此,本文利用 2002 年住户收入调查(CHIP)数据对我国不同期限类型劳动合同的工资决定机制及工资差异进行经验研究,为更好地制定劳动政策提供参考。

二、不同期限类型劳动合同工资差异的理论分析

由于解雇成本的差异,各种期限类型劳动合同的就业风险不同,对专用人力资本投资、劳动者努力程度的激励也不同,这直接导致了工资决定机制的差异,解释不同期限类型劳动合同工资差别的理论主要有四种。

一是补偿性工资差别理论。Rosen(1986)指出,补偿性工资差别理论的思想最早由亚当·斯密在《国富论》中提出。根据这个理论,工作的货币收入和非货币特征都会影响劳动者的效用。其中,工作的非货币特征既包括工作环境、事故风险、时间灵活性等,也包括就业的稳定性、被解雇和失业的风险。劳动者追求效用最大化,在完全竞争的劳动力市场上,工作非货币特征的差异会导致工资的差别。提供优良非货币条件的工作可以在较低的工资水平上吸引劳动者参与,而非货币条件比较恶劣的工作则需要支付较高的工资才能吸引劳动者参加。固定期限劳动合同终止劳动关系的成本低,劳动者失去工作的风险比无固定期限劳动合同大,为补偿劳动者与风险厌恶相联系的效用损失,在其他条件相同的情况下,使用固定期限劳动合同的用人单位应支付更高的工资。由此,可得到如下假设:

假设 1:控制了劳动者的生产率特征和工作的其他相关特征,固定期限劳动合同工的工资高于无固定期限劳动合同工。

二是专用人力资本投资理论。根据 Hagen(2002),在无固定期限劳动合同下,公司和劳动者的劳动关系更加稳定,二者进行专用人力资本投资的期望

回报更高,因此,使用无固定期限劳动合同有利于促进专用人力资本投资。获得专用人力资本后,劳动者在公司的生产率有所提高,工资收入也更高。根据这个理论,可以得到假设 2。

假设 2:在无固定期限劳动合同中,劳动者在当前工作单位任职年限的回报率高于固定期限劳动合同;控制了劳动者的生产率特征和工作的其他相关特征,无固定期限劳动合同工的工资水平高于固定期限劳动合同工。

三是效率工资理论。该理论提出,当公司与劳动者在劳动者努力程度方面信息不对称时,为引导员工努力工作,公司会支付效率工资。根据 Rebitzer 和 Taylor(1991)的模型,固定期限劳动合同的有效期短,员工偷懒没有损失,因而不会选择努力工作,公司支付员工市场出清工资。为激励无固定期限劳动合同工努力工作,公司支付更高的工资,以增加员工偷懒的期望损失。因此,可得到假设 3。

假设 3:控制了劳动者的生产率特征和工作的其他相关特征,无固定期限劳动合同工的工资高于固定期限劳动合同工;在规模较大的公司中,监督成本更高,两类劳动合同的工资差异高于规模较小的公司。

四是试用期理论。该理论指出,如果劳动者与工作的匹配质量的信息在雇佣关系发生时无法完全观测到,那么固定期限劳动合同可以发挥试用期的作用(Blandchard、Landier,2002)。试用期理论可能包括两种效应,一方面是公司的选择效应,公司将固定期限劳动合同作为延长的试用期,筛选高能力的劳动者签订无固定期限劳动合同。根据这一机制,可得到:

假设 4(a):无固定期限劳动合同工的能力高于固定期限劳动合同工,工资收入也高于固定期限劳动合同员工。

另一方面,固定期限劳动合同具有自我选择效应。低能力的员工预期到固定期限劳动合同结束后,公司续签合同的概率较低,因而更愿意选择一开始就有较强就业保护的工作。高能力的员工在试用期结束后被解雇的风险较低,因此更愿意接受固定期限劳动合同工作。公司采用低工资的固定期限劳动合同对员工进行自动筛选,固定期限劳动合同期间较低的工资通过日后更高的工资进行补偿。根据这个机制,可得到:

假设 4(b):固定期限劳动合同工的能力高于无固定期限劳动合同工,但工资收入低于无固定期限劳动合同工。

三、不同期限类型劳动合同工资决定机制的经验分析

1. 数据与描述统计。本文使用中国社会科学院经济研究所“中国城乡居民收入分配”课题组 2002 年家庭住户收入调查(Chinese Household Income Project, CHIP)数据对不同类型劳动合同的工资差异进行分析。这项调查由中外课题组联合设计调查问卷,国家统计局调查系统负责实施,所有调查样本

都来自于国家统计局的常规住户调查样本框。在城镇住户样本中,调查共覆盖 12 个省份的 6 835 个城镇家庭,包括 20 632 个个体。我们从 2002 年城镇家庭收入调查中选取一年内工作了一段时间并有工资收入的城镇企业劳动者子样本进行分析,排除私营企业主和个体户主,调查共包括 5 203 个个体。

表 1 显示了城镇企业劳动者中劳动合同类型的分布情况。可以看出,2002 年,长期劳动合同(包括长期工和长期合同工)在各类劳动合同中占主要地位,长期劳动合同工的比重达到 78.95%,短期劳动合同工(包括临时工和短期合同工)占 13.02%,还有 8.03%的城镇企业劳动者没有签订劳动合同。

表 1 2002 年城镇企业劳动者劳动合同类型

劳动合同类型	数量	百分比
企事业单位的长期工	2 318	44.55
长期合同工	1 790	34.40
临时工或短期合同工	677	13.02
无合同员工	418	8.03
合计	5 203	100

由前文分析可知,无固定期限劳动合同与固定期限劳动合同的差异主要体现在劳动合同期限上,固定期限劳动合同的灵活性和低解雇成本主要通过劳动合同的短期性实现。事实上,如果固定期限劳动合同约定的期限较长,无论在就业风险还是激励作用方面,它都类似无固定期限劳动合同,从而工资特征应更类似无固定期限劳动合同。因此,我们分别用长期劳动合同和短期劳动合同代替无固定期限劳动合同和固定期限劳动合同进行分析。考虑到无劳动合同工的权益难以得到法律的保护,工资决定可能与签订劳动合同的员工不同,经验分析时,我们将劳动合同分为长期劳动合同、短期劳动合同和无劳动合同三类,其中,长期劳动合同对应理论分析中的无固定期限劳动合同,短期劳动合同对应固定期限劳动合同。

从三类劳动合同劳动者的特征可以看出(表 2),无劳动合同工的受教育程度明显低于签订劳动合同的员工,他们平均受教育年限更低,高中及以上学历员工的比例也较低。在长期劳动合同中,大专及以上学历的劳动者的比例达到 25.37%,高于短期劳动合同的 21.57%,但高中学历劳动者的比例低于短期劳动合同。长期劳动合同工的工作年限明显高于短期劳动合同和无劳动合同员工,在当前工作单位的任职年限也远高于其他两类员工。2002 年,长期劳动合同工的平均任职年限为 18.65 年,比短期劳动合同工的 8.51 年高出 10 余年,无劳动合同工的平均任职年限为 8.08 年,与短期劳动合同工近似。因此,总体而言,长期劳动合同工的人力资本最高,短期劳动合同工次之,无劳动合同工最低。

表 3 给出了不同期限类型劳动合同的工资和工作时间。可以看出,在三类劳动者中,长期劳动合同工的总工资和小时工资最高,平均日工作时间最少,无劳动合同工的总工资和小时工资最低,平均日工作时间最长。2002 年,长期劳动合同工的总工资比短期劳动合同工高 13.12%,日工作小时少 3.31%,小时工资高 17.07%;相应地,长期劳动合同工的总工资比无劳动合同工高 54.79%,日工作小时少 5%,小时工资高 59.94%。

表 2 城镇企业劳动者特征描述统计

	全体劳动者	长期劳动合同工	短期劳动合同工	无劳动合同员工
观测数	5 203	4 108	677	418
女性(%)	41.73	39.73	48.89	49.76
受教育程度(%)				
小学及以下	3.08	2.75	2.66	6.94
初中	28.14	27.68	26.44	35.41
高中	44.74	44.21	49.34	42.58
大专	18.05	19.04	15.66	12.20
大学本科及以上	6.00	6.33	5.91	2.87
年龄				
平均值	40.52	41.43	36.28	38.49
标准差	8.96	8.44	10.19	9.55

	全体劳动者	长期劳动合同工	短期劳动合同工	无劳动合同员工
受教育年限				
平均值	10.97	11.02	11.07	10.23
标准差	2.77	2.76	2.78	2.76
工作年限				
平均值	20.76	21.83	16.01	17.86
标准差	9.43	8.91	10.34	9.84
当前工作任职年限				
平均值	16.48	18.65	8.51	8.08
标准差	10.00	9.18	8.52	9.01

表3 不同期限类型劳动合同工的工资和工作时间

	全体劳动者	长期劳动合同工	短期劳动合同工	无劳动合同员工
工资				
平均值	10 793.93	11 285.14	9 976.46	7 290.50
标准差	7 358.88	7 451.39	7 523.18	4 603.24
日工作小时				
平均值	8.11	8.04	8.31	8.46
标准差	1.18	1.05	1.39	1.78
小时工资				
平均值	5.20	5.47	4.67	3.42
标准差	4.32	4.48	3.84	2.54

2. 工资决定模型。为检验不同期限类型劳动合同工资决定机制的差异,在 Mincer 方程的基础上建立工资方程,分别对长期、短期和无劳动合同的员工进行估计。

$$\ln w_{di} = X_{1i}\beta_{d1} + X_{2i}\beta_{d2} + u_{di} \quad (d=1,2,3)$$

其中: d 是劳动合同类型指标, i 是观测值指标。 $\ln w$ 为劳动者小时工资的对数, X_1 为人力资本,包括受教育程度、工作年限、工作年限的平方、当前工作单位的任职年限和任职年限的平方, X_2 为其他控制变量,既包括代表劳动者特征的性别、年龄、婚姻状况,也包括代表工作特征的单位所有权性质、规模、职业、产业及地区, u_d 是随机扰动项。

估计该工资方程时,需要考虑劳动合同选择的内生性问题。公司与员工选择签订长期或短期劳动合同的决策通常并不是随机的,影响将员工选入特定劳动合同的因素可能与决定员工工资的不可观测因素相关,这就会带来选择性偏误问题,直接对每个工资方程进行 OLS 估计会产生有偏结果。因此,利用 Maddala(1983)方法对工资方程的选择性偏差进行修正。劳动合同的选择模型可表示为:

$$I_{di} = Z_i Y_d + \eta_{di}$$

劳动合同的工资方程为:

$$\ln w_{di} = X_i \beta_d + u_{di}$$

其中: I_{di} 是决定是否将员工选入劳动合同 d 的潜变量, Z_i 、 X_i 为描述劳动者特征和工作岗位特征的外生变量, $E(u_{di} X_i | Z_i) = 0$ 。只有当劳动合同 d 被选择时,工资水平 $\ln w_{di}$ 才能被观测到。企业与劳动者选择劳动合同 d ,当且仅当 $I_{di}^* > \text{Max} I_{ji}^* (j=1,2,3, j \neq d)$,即 $Z_i Y_d + \eta_{di} > Z_i Y_j + \eta_{ji}$ 。

令 $\epsilon_{di} = \text{Max} I_{ji}^* - \eta_{di} (j=1,2,3, j \neq d)$,则当且仅当 $\epsilon_{di} < Z_i Y_d$,劳动合同 d 被选择。根据多项选择模型,假设 η_{di} 独立并服从分布 $F(\eta_{di} < c) = \exp[-\exp$

(-c)],那么劳动合同 d 被选择的概率为:

$$\text{Prob}(\epsilon_{di} < Z_i Y_d) = \exp(Z_i Y_d) / \sum_i \exp(Z_i Y_i)$$
$$\epsilon_{di} \text{ 的分布函数为: } F_{di}(\epsilon) = \exp(\epsilon) / (\exp(\epsilon) + \sum_{j \neq d} \exp(Z_i Y_j))$$

对 ϵ_{di} 进行转换,令 $\epsilon_{di}^* = J_{di}(\epsilon_{di}) = \Phi^{-1}[F_{di}(\epsilon)]$,其中 Φ 为标准正态分布的累积分布函数,所以 $\epsilon_{di} < Z_i Y_d$ 等价于 $\epsilon_{di}^* < J_{di}(\epsilon_{di})$ 。假设 u_{di} 与 ϵ_{di}^* 的联合分布为二元正态分布,则可以运用 Heckman(1979)两阶段选择模型对工资方程进行估计。对于可获得的子样本,劳动合同 d 的工资回归函数为:

$$E(\ln w_{di} | X_i, I_{di}^* > \text{Max} I_{ji}^*) = X_i \beta_d + E(u_{di} | \epsilon_{di}^* < J_{di}(\epsilon_{di}))$$

令 $\text{Var}(u_{di}) = \sigma_{dd}$, $E(\epsilon_{di}^* u_{di}) = \sigma_{di}$,当 $i \neq j$ 时, $E(\epsilon_{di}^* u_{dj}) = 0$ 。由联合分布知, $E(u_{di} | \epsilon_{di}^* < J_{di}(\epsilon_{di})) = -\sigma_{di} \lambda_i$ 。其中 λ_i 为逆米尔斯比率, $\lambda_i = \phi(M_i) / \Phi(M_i)$, Φ 为标准正态分布的密度函数, $M_i = J_{di}(Z_i Y_d)$ 。因此,子样本的条件回归函数为:

$$E(\ln w_{di} | X_i, I_{di}^* > \text{Max} I_{ji}^*) = X_i \beta_{di} - \sigma_{di} \phi[J_{di}(Z_i Y_d)] / F_{di}(Z_i Y_d)$$

分两步对模型进行估计,首先对全样本进行多项选择分析,估计 $I_{di} > \text{Max} I_{ji}^* (j \neq d)$ 的概率的参数 Y_d 。随后利用 Y_d 的估计值计算 M_i ,得到 λ_i 的估计值,所有这些估计量都是一致估计量。第二步,将第一步计算出的 λ_i 的估计值作为控制变量,在选择出的子样本中估计工资方程,得到 β_d 和 σ_{di} 的一致估计量。

3. 估计结果。表 4 给出了利用多项选择模型估计的劳动合同选择方程。可以看出,劳动者的人力资本水平对劳动合同选择具有显著影响。劳动者的工作经验越丰富,签订长期劳动合同的概率越高,被选入短期劳动合同或不签订劳动合同的概率显著更低。劳动者受教育程度越高,成为无劳动合同工的概率越低,但被选入长期劳动合同的概率和被选入短期劳动合同的概率相当。由于受教育水平是劳动者能力的重要体现,长期劳动合同工与短期劳动合同工受教育水平基本相当,意味着假设 4 不成立。

在工作单位方面,以集体所有企业为参照,国有企业使用短期劳动合同或不签订劳动合同的概率显著更低,私营企业、个体户和三资企业使用短期劳动合同的概率显著更高,不签订劳动合同的概率也更高。与员工数量不足 100 名的企业相比,规模较大的企业不签订劳动合同的概率显著更低,员工数量多于 1 000 名的企业使用长期劳动合同的概率最高。

表 4 劳动合同选择方程

	shortterm	noncontract
gender	-0.027 (-0.26)	-0.177 (-1.38)
marry	-0.747 *** (-4.64)	-0.429 ** (-2)
exp	-0.035 *** (-5.22)	-0.028 *** (-3.41)
education		
junior	-0.150 (-0.5)	-0.773 *** (-2.66)
middle	-0.081 (-0.27)	-1.024 *** (-3.5)

表 5 不同期限类型劳动合同的工资方程

	lnwage		
	longterm	shortterm	noncontract
exp	0.038 *** (5.65)	0.008 (0.63)	0.024 (1.54)
exp2	-0.001 *** (-4.05)	0.000 (0.36)	-0.000 (-0.58)
ten	0.000 (0.06)	0.038 *** (3.45)	0.015 (1.10)
ten2	-0.000 (-0.49)	-0.001 *** (-2.89)	-0.001 (-1.41)
gender	0.058 *** (2.79)	0.118 ** (2.14)	0.099 (1.37)

	shortterm	noncontract		lnwage		
juniorcollege	-0.251 (-0.76)	-1.296 *** (-3.83)	marry	0.029 (0.53)	0.316 *** (2.66)	0.118 (0.89)
college	-0.236 (-0.63)	-1.719 *** (-3.84)	education			
ownership			juniormiddle	0.057 (0.95)	0.071 (0.41)	0.262 * (1.69)
state_owned	-0.451 *** (-2.88)	-0.884 *** (-4.68)	seniormiddle	0.200 *** (3.28)	0.288 (1.64)	0.536 *** (3.03)
private	2.065 *** (9.83)	2.357 *** (10.80)	juniorcollege	0.344 *** (5.18)	0.406 *** (2.18)	0.767 *** (3.51)
selfemployed	3.002 *** (10.07)	3.350 *** (11.07)	college	0.559 *** (7.37)	0.435 *** (2.10)	0.965 *** (3.22)
foreign	1.008 *** (4.36)	0.652 ** (2.14)	ownership			
shareholding	0.292 (1.64)	-0.065 (-0.3)	state_owned	0.276 *** (7.55)	0.260 *** (2.57)	0.247 * (1.65)
scale			private	0.132 (0.91)	-0.124 (-0.79)	0.141 (0.60)
employee101-500	-0.321 ** (-2.55)	-0.569 *** (-3.84)	selfemployed	0.152 (0.62)	-0.412 ** (-2.51)	-0.147 (-0.57)
employee501-1 000	-0.078 (-0.5)	-0.558 *** (-2.69)	foreign	0.517 *** (7.03)	0.110 (0.72)	0.300 (1.57)
employee>1 000	-0.725 *** (-4.94)	-1.372 *** (-6.54)	shareholding	0.233 *** (5.98)	0.107 (0.99)	0.224 * (1.69)
occupation			scale	0.060 * (1.82)	0.060 * (1.27)	-0.027 (-0.28)
professional	-0.524 *** (-2.92)	-0.108 (-0.45)	employee101-500	0.055 (1.56)	0.031 (0.35)	0.132 (0.91)
director	-1.481 *** (-4.59)	-0.354 (-1.01)	employee501-1 000	0.123 *** (3.21)	0.181 * (1.82)	0.062 (0.32)
clerical	-0.456 *** (-2.62)	0.113 (0.50)	occupation			
skilled	-0.585 *** (-3.86)	-0.009 (-0.05)	professional	0.182 *** (4.90)	0.562 *** (4.91)	0.169 (1.23)
service	0.508 *** (2.98)	0.739 *** (3.36)	director	0.249 *** (5.32)	0.824 *** (3.16)	0.357 * (1.72)
industry			clerical	0.145 *** (4.04)	0.467 *** (4.18)	0.105 (0.83)
industry1	-1.875 * (-1.8)	-1.375 (-1.31)	skilled	0.101 *** (3.16)	0.334 *** (3.08)	0.169 (1.53)
industry2	-0.241 ** (-2.07)	-0.181 (-1.22)	service	-0.157 *** (-3.01)	-0.029 (-0.32)	0.090 (0.73)
region			industry			
coastal	0.683 *** (6.92)	0.270 ** (2.18)	industry1	-0.142 (-1.4)	-0.210 (-0.3)	0.028 (0.04)
_cons	-0.048 (-0.13)	0.119 (0.31)	industry2	-0.096 *** (-4.22)	-0.035 (-0.5)	0.099 (1.13)
Number of obs	5 203	5 203	region			
LR chi2	1 759.86	1 751.6	coastal	0.336 *** (13.68)	0.356 *** (4.34)	0.427 *** (6.24)
Prob > chi2	0.000	0.000	cons	0.272 * (1.72)	0.513 (1.38)	-0.413 (-0.95)
Pseudo R2	0.2 584	0.2 572	lambda	-0.024 (-0.15)	-0.495 ** (-1.97)	-0.010 (-0.03)
注：(1)以长期劳动合同为参照组；(2)gender表示性别，marry表示婚姻状况，exp表示工作年限；(3)在教育水平变量中，小学及以下学历为参照组，juniormiddle, seniormiddle, juniorcollege和college分别表示初中、高中、大专和大本；(4)工作单位所有权变量中，集体企业为参照组，state_owned, collective, selfemployed, foreign和shareholding分别表示国有企业、私营企业、个体户、三资企业和其他股份制企业；(5)工作单位规模变量中，雇员100名以下的企业为参照组，employee101-500, employee501-1 000和employee>1 000分别代表雇员人数101-500, 501-1 000的企业和雇员1 000名以上的企业；(6)劳动者职业变量中，非技术员工为参照组，professional, director, clerical, skilled和service分别表示专业技术工作者、管理者（行政官员、经理）、办公室一般工作人员、技术工人和服务行业人员；(7)产业变量中，第三产业为参照组，industry1和industry2分别表示第一产业和第二产业；(8)区域变量中，内地为参照组，coastal表示沿海地区。			Number of obs	4 108	677	418
			F值	43.59	12.01	5.37
			R-squared	0.2 239	0.3 332	0.2 711

注：(1)exp和exp2分别表示劳动者的工作年限和工作年限的平方；(2)ten和ten2分别表示劳动者在当前工作单位的工作年限以及当前工作单位工作年限的平方。

与非技术工相比，企事业单位管理人员、专业技术工作者和技术工人签订短期劳动合同的概率显著更低，服务行业人员签订短期劳动合同和没有签订劳动合同的概率都显著更高。可以看出，对专用知识和技能要求相对较高的岗位使用长期劳动合同的概率更高，仅要求一般知识和技能的岗位使用短期劳动合同的概率更高，无劳动合同工在服务行业人员中最为普遍。

表5给出了运用两阶段模型、修正了选择性偏误后估计的长期、短期和无

劳动合同工的工资方程。

由表 5 可见,选择性偏差对短期劳动合同的工资方程的估计有显著影响,决定将劳动者选入短期劳动合同的不可观测因素对工资有负面影响。修正了选择性偏差后,在三类劳动合同中工资都随劳动者受教育程度提高而明显增加。在短期劳动合同中和无劳动合同工中,工作经验的回报率都不显著。

当前工作单位的任职年限仅在短期劳动合同中对工资水平有显著影响,并呈现二次型结构,当任职年限少于 19 年时,工资随任职年限增加而提高,当任职年限超过 20 年时,任职年限增加,工资降低。在长期劳动合同中,任职年限的边际回报率接近于 0;在无劳动合同员工中,任职年限的边际回报率为 1.5%,都不显著。这说明假设 2 不成立,长期劳动合同促进专用人力资本投资的效应不显著。

在长期劳动合同中,员工数量多于 1 000 名的企业的工资比与员工数量不足 100 名的企业高 11.8%,并在 1%的水平下显著;在短期劳动合同中,这个差异为 17.9%,在 10%的水平下显著。这表明在规模较大的公司中,长期劳动合同工与短期劳动合同工的工资差异低于规模较小的公司,假设 3 不成立。

四、工资差异的分解

根据 Blinder(1973)和 Oaxaca(1973)的做法,不同劳动者群体的平均工资差异可以分解为:

$$\ln \bar{w}_H - \ln \bar{w}_L = (\bar{X}_H - \bar{X}_L)' \hat{\beta}_H + \bar{X}_L' (\hat{\beta}_H - \hat{\beta}_L)$$

其中:H 为高工资群体,L 为低工资群体, $\ln \bar{w}$ 是估计出的对数工资的均值, $\bar{X}$ 为工资决定要素的均值向量, $\hat{\beta}$ 是估计出的工资决定要素的回报率。

分解出的第一项是两个劳动者群体拥有的禀赋特征差异导致的工资差异,第二项是工资决定要素回报率差异带来的工资差异,表示市场对不同劳动者群体拥有的同样一组特征估价不同。

由于不同期限劳动合同的工资方程存在选择性偏误,估计时对选择性偏差进行了调整,对平均工资差异进行分解时也需要做相应调整。运用 Neuman 和 Oaxaca(2004)的分解方法,长期劳动合同工与短期劳动合同工的工资差异可以写为:

$$\ln \bar{w}_l - \ln \bar{w}_s = (\bar{X}_l - \bar{X}_s)' \hat{\beta}_l + \bar{X}_s' (\hat{\beta}_l - \hat{\beta}_s) + (\hat{\theta}_l \bar{\lambda}_l - \hat{\theta}_s \bar{\lambda}_s)$$

其中,第一项为禀赋特征因素导致的工资差异,第二项为要素回报差异带来的工资差异,第三项为选择性因素造成的工资差异。

利用这个分解方法,分别对 2002 年长期劳动合同与短期劳动合同、长期劳动合同与无劳动合同的员工的工资差异进行分解(表 6、表 7)。

表 6 长期劳动合同工与短期劳动合同工的工资差异

差异 指标	总差异		特征差异		回报差异	
	差异值	百分比	差异值	百分比	差异值	百分比
exp	0.318 7	139.49	0.102 4	44.80	0.216 4	94.69
ten	-0.192 0	-84.04	-0.016 4	-7.18	-0.175 6	-76.86
gender	-0.025 6	-11.20	0.005 3	2.31	-0.030 9	-13.51
marry	-0.206 4	-90.34	0.005 6	2.45	-0.212 0	-92.79
junior	-0.002 8	-1.24	0.000 7	0.31	-0.003 5	-1.55
middle	-0.053 6	-23.45	-0.010 3	-4.50	-0.043 3	-18.95
senior	0.002 1	0.90	0.011 6	5.09	-0.009 6	-4.19
college	0.009 7	4.23	0.002 3	1.03	0.007 3	3.20
state-owned	0.106 1	46.45	0.100 4	43.94	0.005 7	2.52
private	0.023 1	10.12	-0.019 6	-8.58	0.042 7	18.70
selfemployed	0.058 5	25.60	-0.020 6	-9.02	0.079 1	34.62
foreign	0.004 8	2.11	-0.029 4	-12.87	0.034 2	14.98
shareholding	0.0137	5.98	-0.006 0	-2.63	0.019 7	8.61
e101-500	-0.008 2	-3.59	-0.000 5	-0.23	-0.007 7	-3.36
e501-1 000	0.003 9	1.69	0.000 5	0.24	0.003 3	1.45
e1 000	0.019 3	8.42	0.028 8	12.60	-0.009 5	-4.17
professional	-0.047 8	-20.94	0.007 8	3.40	-0.055 6	-24.33
director	0.009 7	4.24	0.020 7	9.07	-0.011 0	-4.82
clerical	-0.045 2	-19.78	0.002 8	1.24	-0.048 0	-21.01
skilled	-0.032 5	-14.21	0.012 0	5.26	-0.044 5	-19.47
service	-0.003 4	-1.49	0.036 1	15.80	-0.039 5	-17.29
industry1	-0.001 1	-0.47	-0.001 2	-0.51	0.000 1	0.04
industry2	-0.045 5	-19.92	-0.021 4	-9.37	-0.024 1	-10.55
coastal	-0.083 5	-36.55	-0.071 4	-31.23	-0.012 2	-5.32
-cons	-0.240 9	-105.42			-0.240 9	-105.42
选择性差异	0.647 5	283.38				
total	0.228 5	100.00	0.140 3	61.41	-0.559 4	-244.80

由表 6 可见,长期劳动合同工与短期劳动合同工对数小时工资的条件均值的差异为 0.23,也就是说,长期劳动合同比短期劳动合同的小时工资高 25.67%。其中,因为两类员工特征差异产生的工资差异为 0.14,占总工资差异的 61.41%;表示参照劳动者平均工资的截距项的差异为-0.24,占总工资差异的-105.42%;其他特征回报率差异导致的工资差异为-0.32,占总工资差异的-139.38%;由样本选择性偏差带来的工资差异为 0.65,占总工资差异的 283.38%。这意味着长期劳动合同工比短期劳动合同工拥有更多可观测的生产率要素特征;同时,在不可观测的生产率特征中,生产率相对较低的员工更容易被选入短期劳动合同。排除特征因素和选择性因素,长期劳动合同工与短期劳动合同工的工资差异为-0.56,占总工资差异的-224.8%,意味着长期劳动合同工资比短期劳动合同低 42.84%。

具体来看,长期劳动合同工的工龄更长,劳动力市场经验的回报率也更高,由工作经验的特征差异和回报差异带来的工资差异分别占总工资差异的 44.8%和 94.69%。短期劳动合同工在当前工作单位的任职年限较短,但任职年限的回报率更高,回报差异带来的工资差异占总工资差异的-76.86%。在教育程度方面,两类劳动合同之间的差异不大。

表 7 长期劳动合同工与无劳动合同工的工资差异

差异 指标	总差异		特征差异		回报差异	
	差异值	百分比	差异值	百分比	差异值	百分比

差异 指标	总差异		特征差异		回报差异	
	差异值	百分比	差异值	百分比	差异值	百分比
exp	0.153 2	31.27	0.064 3	13.13	0.088 9	18.14
ten	-0.051 8	-10.57	-0.016 2	-3.31	-0.035 6	-7.26
gender	-0.015 0	-3.07	0.005 8	1.18	-0.020 8	-4.25
marry	-0.072 4	-14.78	0.002 6	0.53	-0.0750	-15.30
juniormiddle	-0.077 0	-15.72	-0.004 4	-0.90	-0.072 6	-14.82
seniormiddle	-0.139 4	-28.46	0.003 3	0.66	-0.142 7	-29.13
juniorcollege	-0.028 0	-5.72	0.023 5	4.81	-0.051 6	-10.53
college	0.007 7	1.56	0.019 3	3.94	-0.011 7	-2.38
state_owned	0.141 8	28.94	0.135 3	27.62	0.006 5	1.32
private	-0.032 6	-6.65	-0.030 4	-6.20	-0.002 2	-0.45
selfemployed	0.036 2	7.39	-0.036 0	-7.35	0.072 2	14.74
foreign	0.000 4	0.09	-0.009 4	-1.92	0.009 8	2.01
shareholding	0.005 3	1.08	0.004 3	0.87	0.001 0	0.21
e101_500	0.023 2	4.74	0.001 0	0.20	0.022 2	4.54
e501_1000	-0.003 8	-0.77	0.003 2	0.65	-0.007 0	-1.42
e1000	0.043 9	8.96	0.038 5	7.85	0.005 4	1.11
professional	0.013 7	2.81	0.012 2	2.48	0.001 6	0.32
director	0.014 4	2.94	0.017 7	3.62	-0.003 3	-0.68
clerical	0.008 7	1.77	0.002 6	0.53	0.006 1	1.24
skilled	-0.008 5	-1.74	0.007 6	1.55	-0.0161	-3.29
service	-0.039 6	-8.09	0.035 3	7.21	-0.0750	-15.30
industry1	-0.001 4	-0.30	-0.001 0	-0.21	-0.000 4	-0.08
industry2	-0.100 9	-20.60	-0.019 4	-3.95	-0.0816	-16.65
coastal	-0.081 5	-16.63	-0.037 0	-7.56	-0.044 4	-9.07
_cons	0.685 4	139.91			0.685 4	139.91
选择性差异	0.008 0	1.62				
total	0.489 9	100.00	0.222 6	45.45	0.259 2	52.92

因此,在两类劳动合同的特征构成上,长期劳动合同更为有利,但短期劳动合同对工资决定要素的回报更高,排除特征性差异和选择性差异,短期劳动合同的工资高于长期劳动合同,这说明假设 1 成立,假设 2 至假设 4 都不成立。与补偿性工资差异理论的分析一致,短期劳动合同的稳定性较差,劳动者面临较大的市场风险,为吸引风险厌恶的劳动者签订短期劳动合同,企业支付更高的工资。这也说明长期劳动合同工与短期劳动合同工之间没有明显的流动性障碍,市场具有竞争性。

对比长期劳动合同工与无劳动合同工的工资差异(表 7),可以发现,长期劳动合同工与无劳动合同工对数小时工资的条件均值的差异为 0.49,即长期劳动合同工比没有签订劳动合同的员工小时工资高 63.22%。其中,因为两类员工特征差异产生的工资差异为 0.22,占总工资差异的 45.45%;表示参照劳动者平均工资的截距项差异为 0.69,占总工资差异的 139.91%;其他特征回报率差异导致的工资差异为-0.43,占总工资差异的-87%;由样本选择性偏差带来的工资差异为 0.01,占总工资差异的 1.62%。排除特征因素和选择性因素,长期劳动合同工与无劳动合同工的工资差异为 0.26,占总工资差异的 52.92%,意味着长期劳动合同工的工资比无劳动合同工高 29.6%。

因此,长期劳动合同的工资决定要素特征优于无劳动合同工,工资决定要素的回报也更高。排除特征差异和选择性差异,长期劳动合同工的工资水平高于无劳动合同员工。无劳动合同工的任职年限和解雇成本都与短期劳动合

同工类似,工作的稳定性甚至比短期劳动合同更差,劳动者面临的风险更高,但工资收入更低,这说明无劳动合同工与长期劳动合同工之间存在流动性障碍,表现出明显的劳动力市场分割特征,企业对没有签订劳动合同的员工存在工资歧视,无劳动合同工的权利无法得到有效保障。

五、主要结论

第一,长期劳动合同工与短期劳动合同工、无劳动合同工存在明显的特征差异,整体上人力资本水平高的劳动者签订长期劳动合同的概率较高,而人力资本水平低的劳动者进入无劳动合同工作的概率较高。分析发现,劳动者的劳动力市场经验越丰富,被选入长期劳动合同的概率越高,受教育水平越高,进入没有劳动合同的工作的概率越低。

第二,签订长期劳动合同的工作与使用短期劳动合同、不签订劳动合同的工作存在明显的特征差异。比较而言,国有企业更倾向于使用长期劳动合同,私营企业、个体户和三资企业使用短期劳动合同和不签订劳动合同的概率更高;企业规模越大,不签订劳动合同的概率越低。对专用知识和技能要求相对较高的岗位使用长期劳动合同的概率更高,仅要求一般知识和技能的岗位使用短期劳动合同的概率更高,无劳动合同员工在服务行业人员中最为普遍。

第三,长期劳动合同与短期劳动合同的工资差异符合补偿性工资差别理论。尽管整体上长期劳动合同工的工资高于短期劳动合同工,但这种差异主要由员工和工作的特征差异造成。控制了劳动者的生产率特征和工作的其他相关特征,短期劳动合同的工资水平高于长期劳动合同。这说明为吸引劳动者进入稳定性较差、市场风险较高的工作,短期劳动合同给予员工一定的工资补偿,使用短期劳动合同并没有对专用人力资本投资产生显著的负面影响。

第四,企业对没有签订劳动合同的员工存在工资歧视。研究发现,尽管无劳动合同工面临更高的就业风险,但他们的工资低于长期劳动合同工,并且员工和工作的特征差异无法完全解释这种工资差异。排除特征因素和选择性因素,无劳动合同工的工资收入仍然低于长期劳动合同工。这说明无劳动合同工受到了工资歧视,他们的权益难以得到有效保障。这个发现意味着没有签订劳动合同是损害劳动者权益的主要原因,当前,提升劳动合同签订率是比限制短期劳动合同使用更为合适的劳动政策。

参考文献:

- [1]周昭茹. 劳动合同期限问题研究[D].中国政法大学,2006.
- [2]Blanchard, Olivier and Augustin Landier. The perverse effects of partial labour market reform: Fixed-term contracts in France [J]. Economic Journal, 2002, 112:214-244.
- [3]Booth, Alison L. Temporary jobs: Stepping stones or dead ends [J]. Economic Journal, 2002, 112: F189-F213.

- [4] Davia, Maria A, Virginia Hernanz. Temporary employment and segmentation in the Spanish labor market: an empirical analysis through the study of wage differentials [J]. Spanish Economic Review, 2004, 6(4): 291—318.
- [5] Freeman, Richard B. Labour market institutions around the world [J]. NBER Working Paper No. 13242, 2007.
- [6] Hagen, Tobias. Do temporary workers receive risk premiums? Assessing the wage effects of fixed-term contracts in West Germany by a matching estimator compared with parametric approaches [J]. Labour, 2002, 16(4): 667—705.
- [7] Mertens, Antje. Vanessa Gash and Frances McGinnity: The cost of flexibility at the margin, comparing the wage penalty for fixed-term contracts in Germany and Spain using quantile regression [J]. Labour, 2007, 21: 637—666.
- [8] Neuman, Shoshana and Ronald Oaxaca. Wage decompositions with selectivity-corrected wage equations: A methodological note [J]. Journal of Economic Inequality, 2004, : 3—10.

Wage Determination Mechanisms and Wage Differentials between Fixed-term Labor Contracts and Indefinite-term Labor Contracts: Evidence from CHIP

SUN Rui-jun, LI Zi-nai

(School of Economic and Management, Tsinghua University, Beijing 100084, China)

Abstract: Based on CHIP's data of 2002, the paper studies the wage determination mechanisms of fixed-term labor contracts and indefinite-term labor contracts, and also demonstrates their wage differentials. It shows that the wage differentials between long-term labor contracts and short-term labor contracts are consistent with the theory of compensating wage differentials and there are wage discriminations against workers with no labor contracts. After controlling the feature elements and selective factors, the wages of workers with long-term labor contracts are 42.84% lower than the ones of workers with short-term labor contracts, but 29.6% higher than the ones of workers with no labor contracts. It indicates that short-term labor contracts have no significantly negative effects on productivity. As to labor policies, the increase of the rate of signing labor contracts is more suitable than the restriction on short-term labor contracts.

Key words: labor contract; fixed-term contract; labor policy; wage differential

(责任编辑 许 柏)