

《劳动合同法》的实施有效吗？

——来自“中国企业—员工匹配调查（CEES）”的微观证据

屈小博*

内容提要 已有文献对《劳动合同法》的讨论均是从企业需求或者劳动者特征单方面进行的分析和评价。本文使用有代表性的“中国企业—员工匹配调查（CEES）”微观数据，从企业和劳动者两方面实证分析了《劳动合同法》实施效果的企业异质性特征及对劳动者的影响。核心结论是：随着经济发展水平的提高，企业执行《劳动合同法》的主动性会增强，劳动合同签订率会显著提升；签订劳动合同能显著提升劳动者获得养老、医疗、失业、工伤及生育等各类社会保险的概率，对劳动者工资也具有显著的正向效应；签订劳动合同的年限越长，劳动者得到的就业保护也越强，并且这一作用具有较强的稳健性；规模越大、资本劳动比越高的企业执行《劳动合同法》的效果相对更优，私营企业、劳动密集型企业的劳动者获得的就业和社会保护相对较差，这类企业应作为《劳动合同法》实施的主要关注点。因此，政策调整的重点应从关注《劳动合同法》是否增加了企业劳动力成本，转向如何根据企业与劳动者的异质性特征分类完善实施细则。

关键词 劳动合同法 企业异质性 劳动者异质性 实施效果 影响机制

一 引言

《劳动合同法》作为就业法律的核心，是一个经济体劳动力市场规制政策的集中体

* 屈小博，中国社会科学院人口与劳动经济研究所、中国社会科学院人力资源研究中心，电子邮箱：quxb@cass.org.cn。本文得到国家社会科学基金一般项目（14BJY034）、国家自然科学基金面上项目（71473267）、国家自然科学基金应急管理项目（71642003）及中国经济改革研究基金会项目“《劳动合同法》对中国劳动力市场的影响分析”的资助。

现。其对劳动力市场和企业劳动力需求的影响，一直是学术文献和政策制定部门广泛争议的重要问题（Acemoglu et al., 2005）。劳动规制的目标及其直接效应和间接效应也是经验研究文献长期广为争论的学术问题，其实质是讨论劳动力市场安全性与灵活性的权衡及政策调整的时机和内容。一些研究表明，《劳动合同法》、最低工资制度等规制有助于提高就业保护和减少贫困（Autor et al., 2007；Alaniz et al., 2011）。然而，许多经验研究也证实，这些劳动规制和就业保护对低工资收入者的保护是显著低效的，反而由于劳动力市场僵化与低效导致了失业、收入不平等及贫困的增加（Acemoglu & Angrist, 2001；Neumark et al., 2006；Long & Yang, 2016）。劳动规制和就业保护所导致的这种非预期性结果，其基本原因就是劳动合同等规制措施的有效性被雇主的各种不同应对措施所减弱或抵消（Wang & Gunderson, 2015）。比如，受政府政策规制的正规企业可能会通过弹性用工、调节劳动力的雇佣数量和工作时间以及降低单位劳动力用工成本等方式，来应对《劳动合同法》、最低工资等劳动规制和法律法规。政府劳动规制的严厉程度与政府在特定发展阶段的宏观目标有关，企业遵守这些法律法规还是通过应对措施减弱或抵消，是政府劳动规制目标能否有效的主要因素。因此，《劳动合同法》产生的劳动规制效应随着经济发展阶段的变化而变化。一方面取决于政府在不同发展阶段的宏观目标，宏观动机决定了政府出台劳动规制政策的强弱和优先序；另一方面取决于企业微观层面对劳动规制的反应和行为。劳动规制政策这两方面作用的结果和评价，从来都是莫衷一是。

对于中国而言，经济高速增长过程中，政府在推动城乡就业扩大的同时，加强了劳动力市场规制，初步建立了社会保护机制，为劳动力市场上的脆弱群体提供了基本的安全网（蔡昉，2010），而社会安全网主要体现在《劳动合同法》、《社会保险法》等劳动力市场法律措施上。当中国跨越刘易斯转折点之后，激励中央和地方政府促进经济增长的动机，也将相应地转变为提高社会保护水平和均等化程度的动机。在经过劳动力市场供求转变之后，中国对劳动保护和就业安全性适时进行了加强，这体现在2008年出台的《劳动合同法》以及2012年《劳动合同法》修正案。现有关于中国《劳动合同法》的政策评价及其实施效果，除去大量的法律法规条文的解读及评述性分析的文献，规范的实证研究主要可以归结为两个方面。

一方面是使用企业数据从需求视角的实证分析，主要包括三类。第一类是关于《劳动合同法》是否直接提高了企业的劳动力成本。主要争论点是测算2008年《劳动合同法》实施前后工资构成中社会保险缴费比例的增加是制度性成本增加还是

《劳动合同法》产生的直接效应? 沈永建等(2017)使用A股上市公司数据,对企业劳动力成本总量和结构两个层面的研究认为,没有充分证据表明《劳动合同法》的实施改变了企业劳动力成本总量的上涨趋势,五险一金比例的增加对劳动力成本总量上升具有增量影响,更可能是由《社会保险法》及《住房公积金管理条例》的规定所致,《劳动合同法》强化的是对上述两项法规的执行。第二类是《劳动合同法》是否影响了劳动密集型企业的绩效与要素投入。中国工业行业层面的数据显示,政府实施《劳动合同法》由于减小了要素投入的资本劳动比而缓解了工资扭曲程度(杨振斌、张诚,2015)。第三类是《劳动合同法》在多大程度上影响了劳动力需求与就业(张志明等,2017)。Chen & Funke(2009)提出了劳动力市场规制与就业选择、持续期相互链接的理论模型,并采用世界银行商业规则数据论证了在中国经济快速增长过程中,《劳动合同法》对就业的影响很小,反而劳动力成本的上升对就业有较大负面影响。

另一方面是采用劳动力市场调查数据,基于劳动力视角的实证分析。代表性的实证研究集中于影响劳动合同签订概率的因素、劳动合同与离职意愿以及劳动合同与劳动者社会保障关系的讨论(魏建、肖永泼,2013;刘庆玉,2016;李小瑛、Richard Freeman,2014;Gao et al.,2013)。Gallagher et al.(2015)使用2009-2010年住户和企业调查数据,实证分析了2008年《劳动合同法》对劳动者的影响,发现工人对《劳动合同法》的满意度随着受教育水平的提高而提升,《劳动合同法》尽管会增加制造业行业劳动力成本,但不会导致整体的失业增加,也不会抑制实际工资的快速增长。这些研究在一定程度上反映和评价了2008年《劳动合同法》实施的效应及对劳动力市场的影响。

综上所述,已有研究采用企业数据进行实证分析的,观察不到劳动者的异质性特征,且多数研究使用2008年《劳动合同法》实施前后企业就业人员规模及平均工资增长率的变化,以时间虚拟变量的显著性来推断《劳动合同法》的影响。此类研究文献不仅无法考虑劳动者劳动合同签订的真实状况,而且无论从企业规模还是劳动规制的对象来说上市公司都具有较强的样本选择性,采用私营企业数据的样本选择性就更强。采用劳动力调查数据分析的,观察到的劳动合同签订结果又无法体现企业或雇主的异质性特征。本文从企业和劳动者两方面实证研究《劳动合同法》的实施效果及其影响机制,边际贡献主要有三个:第一,使用企业与员工的匹配数据,将员工的劳动合同签订率匹配企业特征(如企业规模、所有制类型、资本劳动比等),更深入地揭示企业

对《劳动合同法》的执行情况及企业异质性特征^①；第二，与已有劳动力调查数据分析不同的是，本文从不同员工身份、劳动合同类型、劳动合同期限与劳动者个人特征交叉进行了更为详细的结构性分析；第三，在控制企业异质性特征基础上，经验回归分析了劳动合同对劳动者社会保障和工资收益的影响，以观察《劳动合同法》对提升劳动者就业和社会保护的作用机制。

本文以下的部分安排为：第二部分介绍本文使用的“中国企业—员工匹配调查（CEES）”数据，说明数据的优势与独特性，并且统计描述企业执行《劳动合同法》的异质性特征和劳动者劳动合同签订的结构性特征；第三部分是劳动合同对劳动者就业和社会保护作用机制的实证模型设定与实证结果分析；第四部分是结论与《劳动合同法》适时调整的政策建议。

二 数据来源、说明与描述性统计分析

本文研究使用中国首次成功进行的“中国企业—员工匹配调查（CEES）”微观数据^②。CEES由中国社会科学院、武汉大学、香港科技大学和斯坦福大学共同发起，2015年在广东省13个地级城市^③、19个县级区域调查了573家企业和4838名员工，2016年在广东和湖北两省的26个城市、39个县级区域调查了1122家企业和9103名员工。其中，在湖北省13个地级城市^④、20个县级区域调查了585家企业和4114名员工，广东则是在原有区域进行追踪调查和补充新样本调查。CEES抽样的总体是第三次全国经济普查广东省和湖北省所有的制造业企业，将两省的所有区县名单按照地区生产总值（GDP）降序排序，根据制造业就业人数进行随机排序，第一步抽取每个区县的样本数量，第二步采取随机等距的原则抽取每个区域的企业样本。CEES企

① 如果从企业角度考察《劳动合同法》执行情况，很难反映现实客观情况，因为正规企业或者正式注册的企业都在政府劳动部门的执法监督之下，企业报表反映的都是遵守《劳动合同法》的信息，但实际上，正规企业也存在规避或没有与员工签订劳动合同的情形，因此，员工个人的调查更真实反映企业对《劳动合同法》的实际执行状况。

② 有关CEES更详细的问卷设计、县级区域分布、抽样过程以及调查组织实施等信息，请查看<http://www.iqds.whu.edu.cn/CEES/index.htm>。

③ 广东省13个地级城市为：广州、深圳、珠海、佛山、江门、湛江、肇庆、惠州、阳江、中山、潮州、揭阳、东莞。

④ 湖北省13个地级城市为：武汉、黄石、十堰、宜昌、襄阳、鄂州、孝感、荆州、黄冈、随州、仙桃、潜江、天门。

业问卷主要包括企业的基本情况、生产情况、销售情况、技术创新情况、质量竞争力情况、人力资源和劳动关系情况等方面；员工问卷主要包括员工个人基本信息、当前工作状况、工作历史、社会保险和福利、劳动合同和工会组织以及性格特点等方面。

就本文研究所需的数据资料，CEES 企业调查数据有企业员工数量、员工结构、工资水平、劳动关系、社会保障参与、工会状况等指标；员工调查数据包括工作时间、晋升、劳动合同、工作岗位、职称、技能、工作任务、加班状况、工资奖金、劳动争议状况等指标。如前文所述，国内已有关于《劳动合同法》对劳动力市场影响的实证研究，均是从企业或者劳动者单方面进行的讨论。多数从企业角度的研究采用上市公司的数据讨论劳动保护强弱与企业经营绩效之间的关系（潘红波、陈世来，2017；倪晓然、朱玉杰，2016；廖冠民、陈燕，2014）；采用劳动力调查数据的研究主要分析《劳动合同法》与劳动者离职选择、签订劳动合同意愿等之间的关系（刘庆玉，2016；李小瑛、Richard Freeman，2014；魏建、肖永泼，2013）。CEES 数据的优势是能同时从企业和劳动者两方面考察《劳动合同法》的实施与企业和劳动者的反应，能考察企业与劳动者两方面的异质性特征，更全面深入地反映《劳动合同法》的实施及影响。

（一）企业执行《劳动合同法》的特征

劳动合同的签订率是研究文献和政策部门关注《劳动合同法》实施效果的一个基本参考指标。CEES 样本企业的劳动合同平均签订率为 79.09%，高于已有一些研究的结果（见图 1）。比如 Becker & Elfstrom（2010）认为，2008 年《劳动合同法》生效后，虽然更多的工人签订了劳动合同，但总体上劳动合同的签订率仍然很低，60% 的受访者签订了劳动合同。Gao et al.（2012）使用 CHIP 2007 年、2008 年数据的计算结果是 68%。可能的原因有两个。一是已有文献结果大多反映的是 2010 年前后的情况，而 CEES 数据反映的是 2015 年和 2016 年的状况。随着 2008 年《劳动合同法》实施时间越长，企业执行和遵守法律的行为不断规范，促使劳动合同签订率的提升。二是已有文献使用住户调查数据，劳动者就业行业分布比较分散，如在建筑、消费服务业、居民服务业等行业就业，而这些行业的劳动合同签订率较低。CEES 是广东省、湖北省制造业企业与员工随机抽样调查，受劳动执法部门监督较强，因而能较为客观地反映企业执行《劳动合同法》的情况。图 1 结果不仅体现了制造业样本企业《劳动合同法》执行的基本状况，而且反映了企业执行《劳动合同法》随经济发展水平变化的更深层次特征，即随着经济发展水平的

提高，企业执行《劳动合同法》的主动性会增强，劳动合同签订率会显著提升。2015年广东样本企业劳动合同签订率为85.16%，2016年广东湖北两省样本企业平均劳动合同签订率为78.63%，2016年湖北样本企业劳动合同签订率为73.20%，2016年广东样本企业劳动合同签订率为83.22%。广东省制造业企业的劳动合同签订率要高于湖北省，这说明广东省制造业企业对《劳动合同法》的执行要优于湖北省。这背后的主要推动力量来自经济发展水平和劳动力供求转变的经济发展阶段变化，即市场的力量会促使政府和企业更加关注劳动者的就业质量和社会保护（蔡昉，2010）。

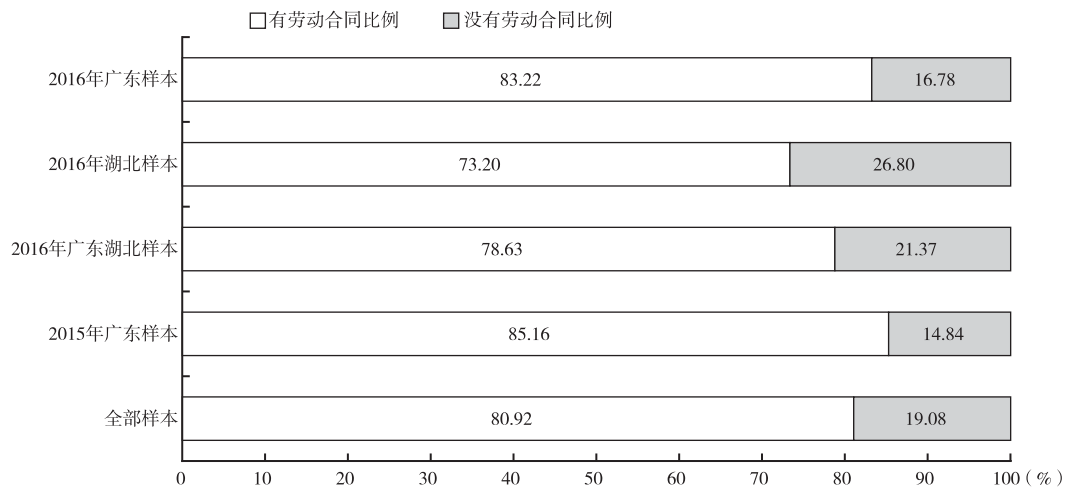


图1 不同样本企业的劳动合同签订率

资料来源：根据 CEES 数据计算得到。

已有研究表明，《劳动合同法》对不同地区、行业、企业的影响存在较大差异（Cui et al., 2013）。CEES 数据反映企业执行《劳动合同法》的另一个维度是劳动合同类型。如表1 统计结果所示，随着企业规模的增大，企业与劳动者签订固定期限劳动合同和无固定期限劳动合同的比例都会提高，而以完成一定任务为期限的劳动合同比例基本稳定^①。

^① 本文省去了按企业所有制类型的统计，感兴趣的读者可以向作者索取。

表1 不同规模企业劳动合同类型分布

企业规模	不同劳动合同类型占比(%)			
	固定期限	无固定期限	完成一定任务为期限	未签订
1~7人	14.29	7.14	7.14	71.43
8~19人	23.51	16.14	0.00	60.35
20~49人	34.59	18.95	1.10	45.35
50~99人	48.25	19.44	0.81	31.51
100~249人	56.75	21.13	0.61	21.51
250~499人	61.57	23.31	0.87	14.24
500人及以上	62.63	26.70	0.81	9.86
合计	56.04	23.01	0.79	20.16

资料来源：根据 CEES 数据计算得到。

企业劳动合同签订率的行业分布差异也是反映《劳动合同法》实施效果的一个重要特征。由于 CEES 采用的是多阶段随机抽样，我们可以假设 CEES 样本企业的行业分布符合广东省和湖北省制造业行业的整体分布，从而可以观察制造业《劳动合同法》执行的行业分布差异。如图 2 所示，制造业行业劳动合同签订率超过平均水平的细分行业主要是资本密集型、技术密集型行业（如计算机通讯电子、仪器仪表制造、铁路船舶航空制造、化学制品、医药制造、印刷等行业），而农副产品加工、木材加工、皮革、纺织服装及食品制造等传统的劳动密集型制造业的劳动合同签订率均低于平均水平。这表明《劳动合同法》的完善要针对行业特征制定执行的细则，才能提升《劳动合同法》的实施效果。

（二）《劳动合同法》实施的劳动者结构特征

从劳动者视角观察和分析《劳动合同法》签订的个人异质性特征有助于评价《劳动合同法》的实施效果，提高劳动者就业和社会保护的瞄准性。表 2 是使用 CEES 员工数据计算的分性别、年龄组、教育水平、职业身份的劳动合同签订情况，从中可以观察《劳动合同法》实施的劳动者结构特征。一是男性的劳动合同签订率稍高于女性，劳动合同签订率随年龄的变化呈现倒“U”特征，即 30~39 岁、40~49 岁年龄组劳动合同签订率高于其他年龄段，年龄越大劳动合同签订率越低。二是劳动合同签订的职业身份差异明显，中高层管理人员、其他管理人员（包括办公室工作人员）、技术人员和设计人员的劳动合同签订率明显高于一线生产工人、销售人员和其他员工，说明劳

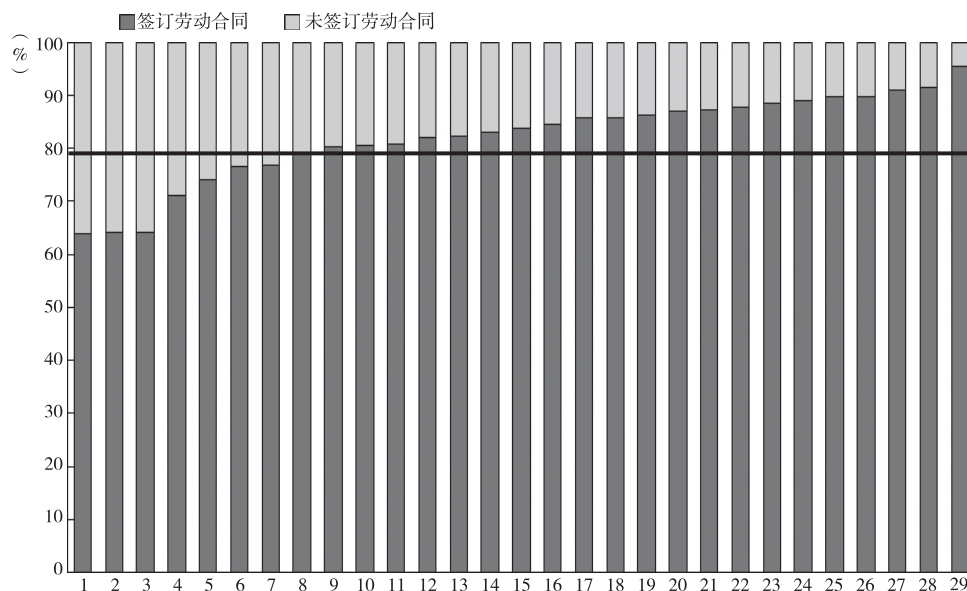


图2 制造业不同细分行业劳动合同签订率

注：图中横线表示 CEES 样本企业平均劳动合同签订率为 79.09%。

资料来源：根据 CEES 数据计算得到。

动合同签订率与就业岗位密切相关。三是人力资本越高的劳动者劳动合同签订率越高，大学及以上教育程度的员工劳动合同签订率远高于其他教育程度的劳动者，这不仅因为人力资本与就业岗位、职业身份密切相关，而且因为受教育程度越高的员工对法律的认知和维权意识会明显增强。

进一步从劳动合同类型来观察劳动者的特征。从表 2 可以看出，首先，相对年轻的青壮年劳动力（16~29 岁、30~39 岁）签订固定期限劳动合同比重高于其他相对较高年龄段的劳动者。这充分说明在劳动力供给短缺的发展阶段，企业更倾向于稳定相对年轻的劳动力。其次，劳动合同类型与劳动者的人力资本密切相关，受教育程度越高的劳动者，签订固定期限和无固定期限劳动合同的比重明显高于受教育程度低的劳动者。这表明劳动合同的签订及其就业保护的强弱是劳动力市场上企业与劳动者供求双方选择的结果。第三，不同职业身份签定劳动合同类型的差异在一定程度上反映了技能供求匹配的作用，即中高层管理人员和技术人员签定无固定期限劳动合同比重高于其他职业身份。这其中可能有职业身份与技能分布的不可替代性因素，中高层管理人员、技术人员和设计人员对企业的技能需求来说，其不可替代性可能更强，企业更倾向于通过劳动合同使其稳定以减少这类劳动者的流动，避免或减少劳动力技能供需匹配的搜寻成本。

表2 不同性别、年龄组、教育水平、职业劳动者劳动合同类型分布

		不同劳动合同类型占比(%)			
		固定期限劳动合同	无固定期限劳动合同	完成一定任务为期限	未签订
总体		56.04	23.01	0.79	20.16
性别	男性	56.00	24.18	0.77	19.05
	女性	56.09	21.53	0.83	21.55
年龄	16~29岁	65.70	13.24	0.83	20.23
	30~39岁	58.24	23.80	0.82	17.14
	40~49岁	50.48	28.85	0.90	19.77
	50~59岁	43.40	27.93	0.41	28.26
	60+岁	26.34	17.74	0.00	55.92
受教育程度	初中及以下	52.42	20.07	1.07	26.44
	高中	55.50	25.09	0.64	18.77
	大学及以上	61.66	24.18	0.64	13.52
职业身份	中高层管理人员	51.40	29.99	0.81	17.80
	其他管理人员	61.44	21.92	0.46	16.18
	技术人员和设计师	61.99	21.97	0.40	15.64
	销售人员	55.17	18.97	1.29	24.57
	一线工人	56.06	19.09	0.95	23.90
	其他员工	56.36	21.82	0.91	20.91

资料来源：根据 CEES 数据计算得到。

三 实证模型设定与结果分析

《劳动合同法》被认为是劳动者合法权益的集中体现，劳动合同是对劳动者就业和劳动的法律保护。然而，法律的执行过程中却存在签订了劳动合同的劳动者也不能被合同权益所保护的情况。现实中就存在劳动者签订“空白劳动合同”，劳动者只签名，合同日期和内容是由雇主后来填上的情况（Becker & Elfstrom, 2010）。因此，仅观察是否签订劳动合同是不够的^①。

① 理论上劳动者签订了劳动合同，劳动合同中对工资、雇佣期限、劳动保护、社会保险以及解聘等内容会有详细的规定，但现实中，劳动者尤其是一线生产工人对签订的劳动合同内容不甚了解，除去劳动者个人认知素质的因素外，企业（雇主）是否认真执行了《劳动合同法》、劳动合同的签订过程和内容是否执行了法律的规定、劳动者是否实际受到了劳动合同的保护，这些都需要进一步检验劳动合同对劳动者工资收益和社会保险的作用机制，这也在一定程度上能反映企业（雇主）执行《劳动合同法》的效果。

《劳动合同法》的法律目标是提升劳动合同体系的严肃性，确定劳动合同参与方的权利和义务，保护劳动者的合法权利和利益。劳动合同的签订过程和内容是研究者关注《劳动合同法》改革的重点（Gallagher & Dong, 2011）。如果不关注《劳动合同法》在现实中如何被有效地实施，对其的评价是不完整的（Zheng, 2009）。因此，劳动者的社会保护状况是考察《劳动合同法》是否有效实施的一个反映。比如，迁移劳动力的社会保险覆盖低于城市本地劳动力，其中一个主要因素是迁移劳动力劳动合同签订率低于城市本地劳动力（Cheng et al., 2014）。

尽管通过 CEES 数据无法观察到劳动合同的签订过程及具体内容，但是考察劳动合同对劳动者工资收益、社会保险的覆盖等涉及劳动者切身合法权益的影响，既能体现劳动合同是否有效提升劳动者的就业保护，也能反映《劳动合同法》的作用机制，从而相对客观地评价劳动合同是否有效起到了保护劳动者及其就业相关权益的作用。本文对此的实证模型包括两方面。第一，关于劳动力市场分割与劳动关系、劳动合同对劳动者保护的作用的已有文献主要采用以下经验回归模型设定（Gao et al., 2013; Rickne, 2013; Knight & Yueh, 2009）。

$$\text{Logit}[P(Y = 1)] = \alpha + \beta x + \gamma T + \delta Z + \theta C \quad (1)$$

其中，因变量 Y 分别代表劳动者是否有《劳动合同法》规定的养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险及生育保险，或者是否同时具有五项社会保险。核心控制变量 x 代表劳动者是否签订了劳动合同或者签订的劳动合同年限。向量 Z 代表劳动者个人异质性变量（性别、年龄、受教育程度、职业、月收入、是否迁移劳动力等）。参数 C 代表城市固定效应，以反映不可观测的城市异质性。与已有文献不同的是，本文的贡献是 CEES 数据允许我们能控制企业的异质性特征，更深入地分析不同企业（雇主）特征下劳动合同对劳动者社会保险的影响。向量 T 代表企业异质性特征变量（资本劳动比、企业规模、企业所有制类型以及工业增加值）。

第二，为了检验劳动合同对劳动者工资收益的影响，本文在控制企业异质性特征的基础上采用面板数据（panel data）模型估计劳动者的工资方程（Cui et al., 2013; Barros & Corseuil, 2004），以减小使用传统方法估计个人工资方程时企业不可观测因素导致的内生性。经验回归模型设定如下：

$$W_i = \alpha + \beta \text{contract} + \gamma_1 \text{firmsize} + \gamma_2 \text{ownership} + \gamma_3 \text{capital_labor} + \varphi Z + \lambda_i + \varepsilon_i \quad (2)$$

其中，核心变量 contract 代表劳动者是否有劳动合同或者签订了几年的劳动合同； γ_1 、 γ_2 、 γ_3 分别是反映企业异质性特征的企业规模 firmsize 、企业所有制类型

ownership 以及反映劳动密集程度的资本劳动比 *capital_labor* 对工资收益的影响^①；正如通常经验研究估计明瑟工资方程的设定一样，式（2）中劳动者性别、受教育年限、经验和经验平方、劳动力类型等因素用向量 *Z* 表示； λ 表示年份虚拟变量用以控制宏观经济随时间的可能变化。

表3是劳动合同对劳动者各类社会保险参与影响的 Logistic 估计结果。首先，核心控制变量劳动者具有劳动合同对其获得医疗保险、养老保险、失业保险、工伤保险及生育保险等各类社会保险都有显著的促进作用。回归结果表明了签订劳动合同不仅会提升劳动者获得各类保险的可能性，而且反映了《劳动合同法》实施效果显著，签订劳动合同会使劳动者通过获得相应的社会保险增强对劳动者的就业与社会保护。其次，个人特征中，劳动者参与医疗、养老、失业保险没有显著的性别差异，而女性参加生育保险的概率更大。反映人力资本积累水平的受教育年限对各类保险都具有显著的正向效应。与前文描述性统计分析一致，人力资本积累水平越高，就业身份和劳动合同的获得越强，其就业保护也相对越强。年龄特征变量的估计结果显示，随着年龄的增大，其影响具有差异性，对医疗和养老保险的影响显著为正，对工伤保险的影响显著为负，可能原因是年龄越大劳动者从事较为危险工种的可能性会降低。迁移特征变量估计显示，除了医疗保险估计结果不显著外，相对于城市本地劳动力，迁移劳动者获得养老、失业、工伤及生育保险的可能性相对低，说明《劳动合同法》实施过程中除了关注是否签订劳动合同，关注迁移劳动力是否真正获得相应社会保险更为必要。收入变量估计结果也符合理论预期判断，收入水平越高，获得各类社会保险的可能性越大。劳动者职业身份变量估计结果不仅反映了劳动力市场就业和社会保护的真实情况，与同类文献实证结果一致（如 Gao et al., 2012），而且检验了本文估计结果的稳健性。相对于中高层管理人员来说，销售人员、一线生产工人、其他员工职业身份对各类社会保险获得的可能性呈现显著的负向效应。其他管理人员、技术人员和设计人员获得社会保险的可能性与中高层管理人员相似。因此，《劳动合同法》施行和效果评价应更关注劳动者的就业身份特征，尤其是一线生产工人，而不能只考察整体的劳动合同签订率和社会保护。

① 需要说明的是，本文在劳动合同对工资收益的回归估计中没有控制工业增加值变量，是因为工业增加值反映的是企业上一年度市场需求和订单状况，与劳动者工资收入之间有一定的内生性。本文采用的是明瑟工资方程的通常设定并控制劳动合同核心变量及企业异质性特征变量。

表 3 劳动合同对劳动者各分项社会保险参与影响的 Logistic 回归

	医疗保险	养老保险	失业保险	工伤保险	生育保险
劳动合同(有=1)	1.2278 *** (0.0718)	1.2587 *** (0.0589)	1.4451 *** (0.0580)	1.3492 *** (0.0581)	1.1661 *** (0.0604)
性别(女性=1)	0.0964 (0.0701)	0.0229 (0.0526)	0.0548 (0.0499)	-0.2925 *** (0.0552)	0.6152 *** (0.0461)
年龄	0.0268 *** (0.0037)	0.0537 *** (0.0030)	0.0021 (0.0027)	-0.0071 ** (0.0029)	-0.0065 *** (0.0025)
受教育年限	0.1071 *** (0.0137)	0.1767 *** (0.0108)	0.1766 *** (0.0102)	0.1072 *** (0.0111)	0.1696 *** (0.0095)
迁移(是=1)	0.0124 (0.0751)	-0.0951 * (0.0565)	-0.1921 *** (0.0523)	0.3085 *** (0.0584)	-0.2263 *** (0.0477)
月工资收入对数	0.1037 *** (0.0377)	0.1249 *** (0.0320)	0.2188 *** (0.0339)	0.1907 *** (0.0325)	0.1734 *** (0.0333)
职业:其他管理人员	0.0341 (0.1256)	-0.2873 *** (0.0910)	-0.0028 (.0812)	0.0367 (0.0941)	0.1516 ** (0.0697)
职业:技术人员或设计人员	0.0952 (0.1648)	-0.2343 ** (0.1165)	-0.2399 ** (0.1013)	-0.1289 (0.1226)	-0.2218 ** (0.0875)
职业:销售人员	-0.9786 *** (0.2176)	-0.8469 *** (0.1880)	-0.5468 *** (0.1818)	-0.6900 *** (0.1919)	-0.2917 ** (0.1678)
职业:一线工人	-0.3894 *** (0.0949)	-0.7749 *** (0.0729)	-0.4221 *** (0.0646)	-0.4671 *** (0.0733)	-0.1941 *** (0.0590)
职业:其他员工	-0.6284 (0.1593)	-0.8126 *** (0.1268)	-0.4562 *** (0.1196)	-0.6508 *** (0.1288)	-0.1664 (0.1147)
所有制:私有企业及其他	-0.7567 *** (0.1527)	-0.8411 *** (0.1104)	-0.9945 *** (0.0936)	-0.7487 *** (0.1062)	-0.6859 *** (0.0781)
所有制:外资企业	-0.1459 (0.1668)	-0.2153 * (0.1181)	-0.1698 * (0.1020)	-0.0371 (0.1173)	-0.3270 *** (0.0838)
企业规模(人数)	0.0001 *** (0.0000)	0.0001 *** (0.0000)	0.0001 *** (0.0000)	0.0001 *** (0.0000)	0.0000 *** (0.0000)
企业工业增加值	0.0001 (0.0002)	0.0002 (0.0002)	0.0002 (0.0002)	0.0001 (0.0002)	0.0004 (0.0002)
企业资本劳动比	0.0009 ** (0.0004)	0.0017 *** (0.0006)	0.0017 *** (0.0005)	0.0024 *** (0.0007)	0.0025 *** (0.0005)
2016年(2015年为参照)	-0.4006 *** (0.0766)	-0.1928 *** (0.0545)	-0.2464 *** (0.0512)	-0.2906 *** (0.0587)	-0.1976 *** (0.0460)
城市固定效应	是	是	是	是	是
Pseudo R ²	0.1242	0.1708	0.1907	0.1679	0.1335
观察值数	11286	11260	10983	11106	10759

注：职业变量的参照组为中高层管理人员，所有制变量的参照组为国有企业；括号内为标准误；***、**、* 分别代表估计系数在 1%、5%、10% 的水平下显著。

资料来源：根据 CEES 数据计算得到。

相对于已有研究,本文的边际贡献之一,就是 CEES 数据使得我们能控制企业异质性,以观察不同企业特征下劳动合同对劳动者社会保护的作用机制。表 3 的估计结果显示,以国有企业为参照组,私营企业中劳动者获得各项社会保险的可能性显著更低,外资企业的系数值虽然也为负,但其系数估计值明显小于私营企业的估计系数。这一估计也与劳动力市场现实状况相符,私营企业相对更可能逃避《劳动合同法》的执行。企业异质性的另一个特征变量企业从业人员规模估计结果表明^①,随着企业规模的增大,劳动者获得各类社会保险的可能性会增加。通过 CEES 数据还可以计算反映企业劳动密集程度的指标——资本劳动比。从表 3 的估计可以看出,资本劳动比对劳动者参与各项社会保险具有显著的促进作用,资本劳动比越高对劳动者获得社会保险和保护的作用越强。这表明资本密集型企业执行《劳动合同法》的效果要优于劳动密集型企业,估计结果也与客观现实相一致,佐证了《劳动合同法》对劳动密集型企业的影 响更大。最后,工业增加值对劳动者参与社会保险的影响不显著,可能原因是工业增加值直接反映的是企业经营绩效和订单状况,对企业劳动关系和劳动者就业与社会保护直接作用不明显。

不仅如此,本文为了检验表 3 估计结果的稳健性,进一步估计了是否有劳动合同和签订劳动合同年限对劳动者获得全部五项社会保险的影响。从表 4 的估计结果可以看出,有劳动合同和签订劳动合同年限越长,对劳动者获得全部五项社会保险的可能性同样具有显著的正向效应,不仅进一步验证了劳动合同对劳动者就业和社会保护作用机制的稳健性,而且从一定程度上反映了企业执行《劳动合同法》的效果。同时,表 4 估计结果也显示出个人异质性特征变量与表 3 估计结果相似。其中,性别、年龄、受教育年限、月工资收入及职业身份的估计系数显著性与影响方向与表 3 估计结果一致。企业异质性特征变量的估计结果也呈现较强稳健性,其中,企业规模、资本劳动比、企业所有制类型的估计系数和影响方向均与表 3 的估计结果一致,即规模越大的企业、资本密集度高的企业对员工同时获得全部社会保险的概率具有明显的正向效应。这说明企业异质性特征对劳动者社会保险获得的影响机制具有较强的稳健性。

① 需要说明的是,企业规模的系数估计值很小是因为企业规模是连续性数值变量,数值较大。

表 4 劳动合同和劳动合同年限对劳动者全部社会保险影响作用的 Logistic 回归

	全部五项社会保险	全部五项社会保险
劳动合同(有=1)	2.2768 *** (0.1125)	—
劳动合同年限(年)	—	0.0699 ** (0.0295)
性别(女性=1)	0.2046 * (0.1124)	0.2531 * (0.1434)
年龄	0.0410 *** (0.0066)	0.0320 *** (0.0086)
受教育年限	0.2372 *** (0.0236)	0.2383 *** (0.0296)
迁移(是=1)	-0.1256 (0.1174)	-0.1256 (0.1497)
月工资收入对数	0.2201 *** (0.0576)	0.1580 ** (0.0760)
职业:其他管理人员	0.0441 (0.2030)	0.3198 (0.2899)
职业:技术人员或设计人员	0.3672 (0.3153)	0.3136 (0.4018)
职业:销售人员	-1.4022 *** (0.3102)	-1.0599 ** (0.4434)
职业:一线工人	-0.7673 *** (0.1568)	-0.6942 *** (0.2029)
职业:其他员工	-1.1223 *** (0.2666)	-1.4364 *** (0.2930)
所有制:私有企业及其他	-1.2202 *** (0.2385)	-1.2682 *** (0.3377)
所有制:外资企业	-0.0802 (0.2639)	-0.2182 (0.3627)
企业规模(人数)	0.0002 *** (0.0001)	0.0002 *** (0.0001)
企业工业增加值	0.0008 ** (0.0003)	0.0007 * (0.0003)
企业资本劳动比	0.0022 * (0.0012)	0.0012 ** (0.0006)
2016年(2015年为参照)	-0.3963 *** (0.1222)	-0.3248 ** (0.1531)
城市固定效应	是	是
Pseudo R ²	0.3242	0.1677
观察值数	5446	5153

注：职业变量的参照组为中高层管理人员，所有制变量的参照组为国有企业；括号内为标准误；***、**、* 分别代表估计系数在 1%、5%、10% 的水平下显著。

资料来源：根据 CEES 数据计算得到。

表5 劳动合同和劳动合同类型对劳动者工资收入影响作用的面板数据估计结果

	小时工资对数	小时工资对数
劳动合同(有=1)	0.0979 *** (0.0299)	—
劳动合同类型:无固定期限劳动合同	—	0.0429 * (0.0248)
劳动合同类型:以完成一定任务为期限的劳动合同	—	-0.0449 (0.1051)
性别(女性=1)	-0.1008 *** (0.0212)	-0.1061 *** (0.0223)
受教育年限	0.0533 *** (0.0048)	0.0543 *** (0.0053)
工作经验	0.0183 *** (0.0043)	0.0156 *** (0.0048)
工作经验平方	-0.0003 (0.0001)	-0.0003 ** (0.0001)
迁移(是=1)	0.0665 *** (0.0247)	0.0672 ** (0.0263)
职业:其他管理人员	-0.3309 *** (0.0319)	-0.3460 *** (0.0336)
职业:技术人员或设计人员	-0.3024 *** (0.0388)	-0.3159 *** (0.0407)
职业:销售人员	-0.2773 *** (0.0856)	-0.2256 ** (0.1048)
职业:一线工人	-0.3688 *** (0.0270)	-0.3545 *** (0.0289)
职业:其他员工	-0.3702 *** (0.0525)	-0.3478 *** (0.0567)
所有制:私有企业及其他	-0.0180 (0.0660)	-0.0061 (0.0718)
所有制:外资企业	0.0053 (0.0671)	0.0030 (0.0725)
企业规模(人数)	0.0001 * (0.0001)	0.0000 ** (0.0000)
企业资本劳动比	0.0011 ** (0.0004)	0.0011 ** (0.0005)
2016年(2015年为参照)	2.2616 *** (0.1138)	2.3578 *** (0.1231)
观察值数	2292	2292

注:劳动合同类型变量的参照组为固定期限劳动合同,职业变量的参照组为中高层管理人员,所有制变量的参照组为国有企业;括号内为标准误;***、**、* 分别代表估计系数在1%、5%、10%的水平下显著。

资料来源:根据 CEES 数据计算得到。

如前文所述，检验劳动合同对劳动者工资收益的影响作用，是体现《劳动合同法》作用机制的另一个重要方面。需要说明的是，CEES 员工数据是在企业随机抽样基础上按照管理人员和一线生产人员分别进行随机抽样调查。因此，企业与员工匹配数据基本消除了劳动者的个体与雇主选择性偏差。表 5 是使用 CEES 广东 2015 年、2016 年两轮追踪样本的面板数据估计的劳动合同和劳动合同类型对劳动者工资收入的影响作用。表 5 的估计结果可归结为三个方面。一是劳动者有劳动合同对工资收入有显著正向效应，能增加劳动者 9.79% 的小时工资收入。相对固定期限劳动合同来说，无固定期限劳动合同对劳动者的工资收入促进作用明显，能增加劳动者 4.29% 的小时工资收入。这一结果与已有研究文献结论相似（Cui et al., 2013；刘庆玉，2016），验证了签订劳动合同对劳动者劳动力市场回报的促进效应，也表明 CEES 数据反映了《劳动合同法》的实施是有效的。二是劳动者个人异质性特征变量如性别、受教育程度、工作经验等对劳动者的工资收益影响作用与就业的社会保护作用一致。三是企业规模特征对劳动者工资收入作用显著为正，即随着企业规模的增加劳动者的工资收入会相应提高；反映企业劳动密集程度的资本劳动比变量估计结果具有显著的稳健性，即资本劳动比越高对劳动者的工资收入的正向效应越强。需要说明的是，相对国有企业来说，私营企业、外资企业对劳动者工资收入的影响作用不显著，说明制造业行业劳动者工资收入主要由市场和人力资本积累水平决定。

综上实证分析结果表明，体现《劳动合同法》实施效果的主要变量——是否签订劳动合同、劳动合同年限及劳动合同类型，对劳动者工资收益、社会保险的获得等涉及劳动者切身合法权益的影响作用具有显著的正向促进效应，并且这一影响机制的稳健性在控制企业异质性特征和劳动者个人异质性特征下具有统计显著性，这表明《劳动合同法》的实施整体上是有效的。

四 结论性评述与政策建议

本文使用有代表性的“中国企业—员工匹配调查（CEES）”数据，从企业和劳动者两方面提供了《劳动合同法》实施效果的企业异质性特征及对劳动者影响机制的微观证据，主要结论评述有四点。第一，不同经济发展区域企业样本的劳动合同签订率统计结果表明，随着经济发展水平的提高，企业执行《劳动合同法》的主动性会增强，劳动合同签订率会显著提升。这背后的主要推动力量来自经济发展水平的提高和劳动力供求形势的转变。第二，经验回归结果显示，劳动合同对劳动者获

得医疗保险、养老保险、失业保险、工伤保险及生育保险等分项社会保险和五项全部社会保险都有显著的促进作用，劳动合同通过提供相应的社会保险增强了对劳动者的就业与社会保护，对劳动者工资收益也有显著正向效应，劳动合同年限越长对劳动者就业保护具有显著的增强作用，并且这一作用具有较强的稳健性。第三，《劳动合同法》实施效果的企业异质性是观察和评价其影响机制不可或缺的重要方面，规模越大、资本劳动比越高的企业执行《劳动合同法》的效果相对更优，对劳动者工资收益也有显著促进作用。私营企业、劳动密集型企业的劳动者就业和社会保护相对较差，《劳动合同法》实施的主要关注点应集中于这些企业的异质性特征及企业的细分行业特征。第四，劳动者个人特征统计分析显示，男性的劳动合同签订率稍高于女性，劳动合同签订率随年龄的分布呈现倒“U”特征，劳动合同签订的职业身份差异明显，劳动合同类型呈现人力资本的分布特征，即受教育程度越高的劳动者，签订固定期限和无固定期限劳动合同的比重明显高于受教育程度低的劳动者。综上所述，整体上，《劳动合同法》自2008年颁布实施至今，经过劳动力市场供求转变和经济发展阶段的变化，其实施效果是有效的，市场力量促使企业在积极地执行劳动法律和劳动规制政策。

本文研究结论表明，与其争论和纠结《劳动合同法》究竟是保护了劳动者的就业岗位还是增加了企业的解雇成本和劳动用工成本，以此推断《劳动合同法》是否引致就业需求减少从而损失了就业岗位，不如将关注重点集中于《劳动合同法》实施的实际效果。针对《劳动合同法》的实施条例深入探究《劳动合同法》对不同企业和劳动者的影响差异，根据经济发展阶段变化和经济发展水平、结构调整和产业升级的需求变化，针对企业的异质性特征和不同就业身份劳动者适时完善《劳动合同法》实施的细节，在增强就业安全性的同时，提升劳动者就业的灵活性以减少企业用工需求的顾虑。比如，工人如何了解《劳动合同法》及其实施细则、一线生产员工对《劳动合同法》的期望和法律完善的关注点是什么。这些是提升《劳动合同法》实施有效性的重点，同时对规范劳动关系、完善劳动力市场规范性与灵活性的调节手段具有实际可操作性政策意义。

参考文献：

- 蔡昉(2010)，《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》，《中国社会科学》第6期，第125-137页。
- 李小瑛、Richard Freeman (2014)，《新〈劳动合同法〉如何影响农民工的劳动权益？》，《劳动经济研究》第3期，第17-41页。
- 廖冠民、陈燕 (2014)，《劳动保护、劳动密集度与经营弹性：基于2008年〈劳动合同法〉的实证检验》，《经济科学》第2期，第91-103页。
- 刘庆玉 (2016)，《劳动合同法、市场活力与劳动者离职倾向的关系研究——基于CHIP数据的分析》，《上海经济研究》第8期，第92-102页。
- 倪晓然、朱玉杰 (2016)，《劳动保护、劳动密集度与企业创新——来自2008年〈劳动合同法〉实施的证据》，《管理世界》第7期，第154-167页。
- 潘红波、陈世来 (2017)，《〈劳动合同法〉、企业投资与经济增长》，《经济研究》第4期，第92-105页。
- 沈永建、范从来、陈冬华、刘俊 (2017)，《显性契约、职工维权与劳动力成本上升：〈劳动合同法〉的作用》，《中国工业经济》第2期，第117-135页。
- 魏建、肖永波 (2013)，《劳动合同法与农民工劳动合同签订意愿》，《理论学刊》第2期，第93-98页。
- 张志明、崔日明、代鹏 (2017)，《贸易开放、〈劳动合同法〉实施与中国制造业用工行为——基于增加值贸易视角》，《国际贸易问题》第4期，第153-165页。
- Acemoglu, Daron & Joshua Angrist (2001). Consequences of Employment Protection? The Case of the Americans with Disabilities Act. *Journal of Political Economy*, 109(5), 915-957.
- Acemoglu, Daron, Simon Johnson & James Robinson (2005). Institutions as a Fundamental Cause of Long-Run Growth. In Philippe Aghion & Steven Durlauf (eds.), *Handbook of Economic Growth*, Volume 1A. Amsterdam: Elsevier, pp. 385-472.
- Alaniz, Enrique, Tim Gindling & Katherine Terrell (2011). The Impact of Minimum Wages on Wages, Work and Poverty in Nicaragua. *Labour Economics*, 18, S45-S59.

- Autor, David, William Kerr & Adriana Kugler (2007). Does Employment Protection Reduce Productivity? Evidence from US States. *The Economic Journal*, 117, F189 – F217.
- Becker, Jeffrey & Manfred Elfstrom (2010). The Impact of China's Labor Contract Law on Workers. *International Labor Rights Forum*, May 12.
- Barros, Ricardo Paes de & Carlos Henrique Corseuil (2004). The Impact of Regulations on Brazilian Labor Market Performance. In James Heckman & Carmen Pagés (eds.), *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*. Chicago, IL: University of Chicago Press, pp. 273 – 350.
- Chen, Yu-Fu & Michael Funke (2009). China's New Labour Contract Law: No Harm to Employment? *China Economic Review*, 20, 558 – 572.
- Cheng, Zhiming, Ingrid Nielsen & Russell Smyth (2014). Access to Social Insurance in Urban China: A Comparative Study of Rural-Urban and Urban-Urban Migrants in Beijing. *Habitat International*, 41, 243 – 252.
- Cui, Fan, Ying Ge & Fengchun Jing (2013). The Effects of the Labor Contract Law on the Chinese Labor Market. *Journal of Empirical Legal Studies*, 10(3), 462 – 483.
- Gallagher, Mary & Baohua Dong (2011). Legislating Harmony: Labor Law Reform in Contemporary China. In Sarosh Kuruvilla, Ching Kwan Lee & Mary Gallagher (eds.), *From Iron-Rice Bowl to Informalization: Markets, State and Workers in a Changing China*. New York: Cornell University Press, pp. 36 – 60.
- Gallagher, Mary, John Giles, Albert Park & Meiyang Wang (2015). China's 2008 Labor Contract Law: Implementation and Implications for China's Workers. *Human Relations*, 68(2), 197 – 235.
- Gao, Qin, Sui Yang & Shi Li (2012). Labor Contracts and Social Insurance Participation Among Migrant Workers in China. *China Economic Review*, 23(4), 1195 – 1205.
- Knight, John & Linda Yueh (2009). Segmentation or Competition in China's Urban Labour Market? *Cambridge Journal of Economics*, 33(1), 79 – 94.
- Long, Cheryl & Jin Yang (2016). How Do Firms Respond to Minimum Wage Regulation in China? Evidence from Chinese Private Firms. *China Economic Review*, 38, 267 – 284.
- Neumark, David, Wendy Cunningham & Lucas Siga (2006). The Effects of the Minimum Wage in Brazil on the Distribution of Family Incomes: 1996 – 2001. *Journal of Development Economics*, 80(1), 136 – 159.

- Rickne, Johanna (2013). Labor Market Conditions and Social Insurance in China. *China Economic Review*, 27, 52 – 68.
- Wang, Jing & Morley Gunderson (2015). Adjustments to Minimum Wages in China: Cost-Neutral Offsets. *Industrial Relations*, 70(3), 510 – 531.
- Zheng, Yin Lily (2009). It's Not What Is on Paper, but What Is in Practice: China's New Labor Contract Law and the Enforcement Problem. *Washington University Global Studies Law Review*, 8, 595 – 617.

Has China's Labor Contract Law Worked? Evidence from China Employer-Employee Survey

Qu Xiaobo

(Institute of Population and Labor Economics, Chinese Academy of Social Sciences;
Center for Human Resources Research, Chinese Academy of Social Sciences)

Abstract: Most existing literature on the Labor Contract Law in China is one-side discussion either from the perspective of firms demand or from the viewpoint of workers characteristics. Using data from China Employer-Employee Survey, this paper analyzes firms' heterogeneity in the implementation of the Labor Contract Law (LCL) and its impact on workers. The main results are as follows. First, with economic development, firms' incentive to comply with the LCL will increase, and the share of workers who have a labor contract will also increase. Second, signing labor contracts significantly increases workers' possibility of being protected under social security systems, and wages are also positively affected by labor contract. Third, employment protection will get stronger with the increase in the term of a labor contract, and the effect is robust under different specifications. Fourth, larger firms and firms with higher capital-labor ratio are more likely to comply with LCL, while private and labor-intensive firms are less likely to comply with the LCL. The focus of policy adjustments should move from whether the implementation of the LCL has increased firms' labor cost to how to perfect the LCL implementation based on firm and worker heterogeneity.

Keywords: Labor Contract Law, employer heterogeneity, employee heterogeneity, implementation effect, impact mechanism

JEL Classification: J01, J08, J50

(责任编辑: 西 贝)