

# 组织环境压力与劳动合同签订

——基于CGSS2013的实证研究

151080022 李玉婷

**摘要：**本文通过使用中国综合社会调查（CGSS2013）数据，分析了组织环境压力对劳动合同签订的影响。研究表明，中国目前的劳动合同签订率低于50%，而由于不同类型的行业、企业面临着不同的环境压力，某些组织与劳动者签订合同的比例可能更低。影响劳动合同签订的因素是多方面的，但主要来自制度环境的压力，组织本身所处的行业类型、以及其所有制性质、员工规模对劳动合同的签订有显著影响。

**关键词：**劳动合同 技术环境 制度环境

## Pressure from Organizational Environment and Signing of Labor Contracts

——An empirical research based on CGSS2013

Yuting Li

**Abstract:** This article analyzed the effect of pressure from organizational environment on signing of labor contracts, using data from CGSS 2013 (Chinese General Social Survey). Previous researches have shown that the ratio of signing the labor contract in China is now lower than 50%. What's worse, due to different environmental pressure that different industries and different enterprises are suffering from, this ratio may be even lower for some organizations. There are multiple factors that affect signing of labor contracts. But the main influence comes from the pressure of institutional environment. Types of industry, the ownership and the number of the staff all have obvious effect on signing of labor contracts.

**Keywords:** Labor contracts, Technological environment, Institutional environment.

## 一、文献回顾与研究假设

在韦伯式的理性组织模式中，组织只是一个技术的组合体，是为了完成某种任务而建立的一个技术体系。这也是新古典经济学的观点。但是塞尔兹尼克的研究提出，组织不是一个封闭的系统，它受到所处环境的影响。在这个意义上，组织（organization）即一个制度化的组织（institution）。换言之，所谓的制度化组织是出于社会环境、历史影响之中的一个有机体，组织的发展演变是一个自然的过程，是在和周围环境不断相互作用下不断变化、不断适应周围社会环境的自然产物，而不是纯粹人为的产物（周雪光，2003）。

迈耶提出，我们需要从组织环境的角度去研究、去认识各种各样的组织行为、去解释各种各样的组织现象；如果我们要考虑环境的话，就必须要考虑它的制度环境（institutional environment），而不能只考虑技术环境，必须要了解一个组织所处的法律制度、文化期待、社会规范、观念制度等为人们所“广为接受”的社会事实。技术环境要求企业有效率，即按最大化原则组织生产，而制度环境则要求组织不断接受和采纳外界公认或赞许的形式、做法或“社会事实”的过程，以确定其合法性基础。

自2007年6月29日新《劳动合同法》通过并实施、2013年7月1再次通过修改决议并实施以来，许多学者都探讨了影响劳动者签订劳动合同的因素：在对青年就业者劳动合同签订状况及意愿的调查发现，性别、受教育程度、劳动纠纷经历、劳动合同认知、行业类别、企业规模与青年劳动者的劳动合同签订意愿存在显著相关（吴伟东，2015）；有学者提出企业性质、企业规模、企业所在行业对农民工是否签订正式的劳动合同有不同程度的影响（刘林平、郭志坚，2004；刘辉、周慧文，2007），也有学者认为农民工签订劳动合同的意愿有差别，因为其个体因素、所在企业特征、制度环境等因素对不同劳动者造成的影响不同（魏波、肖永波，2013）。更进一步地，从组织环境的视角出发，制度压力越大的企业，劳动合同签订率越高（刘林平、陈小娟，2010）。

在劳动力市场中，企业与劳动者签订劳动合同反映出的实质是组织与环境互动的结果。一方面，企业是一个遵循利益最大化和交易成本最小化的经济体，其组织必然需要考虑技术环境的压力，尤其是人力成本与效益的作用；另一方面，法律的进一步规范也向组织施加了更强的签订劳动合同的压力，这意味着制度环境要求组织要服从“合法性”机制，采用那些在制度环境下“广为接受”的组织形式和做法，而不管这些形式和做法对组织内部运作是否有效率（周雪光，2003）。由于不同企业面临制度环境时的压力是不同的，距离主导制度环境为近的企业（如国有企业）比距离为远的企业（如私有企业）制度合法性压力更大；规模越大的企业制度合法性压力越大。由此，可以提出如下研究假设：

- H1：劳动者的受教育程度越高、工作经验越丰富，企业越可能与其签订劳动合同；
- H2：事业单位比企业更可能与劳动者签订劳动合同；
- H3：相较于私营企业，国有企业和外资企业更有可能与劳动者签订劳动合同；
- H4：企业规模越大，越可能与劳动者签订劳动合同。

## 二、数据、变量及方法

本文数据来自中国人民大学中国调查与数据中心主持之2013年《中国综合社会调查（CGSS）》项目，本次调查采用多阶分层概率抽样设计，其调查点覆盖了中国内地所有省级行政单位，共获得有效调查样本11438个。回归分析中所用变量的描述性统计见下表：

变量				变量		
变量	观测数	比例		变量	观测数	比例
单位员工规模	[0, 15)	392	14.55	企业所有制类型	国有或国有控股	997 36.76
	[15, 50)	573	21.26		集体所有或集体控股	313 11.54
	[50, 200)	764	28.35		私有/民营或私有/民营控股	1,296 47.79
	[200, 500)	406	15.06		港澳台资或港澳台资控股	20 0.74
	[500, 50000)	560	20.78		外资所有或外资控股	83 3.06
工作单位类型	党政机关	174	3.79	是否加入工会	其他	3 0.11
	企业	2,042	44.46		是	1,130 9.94
	事业单位	565	12.30	是否本地户口	否	10,236 90.06
	社会团体	130	2.83		是	10,301 90.31
	无单位/自雇/自办(合伙)企业	1,671	36.38		否	1,105 9.69
	军队	11	0.24			

（一）因变量：是否签订劳动合同。选自CGSS2013数据的“a59b.您目前的工作是否与用人单位或雇主签订了书面劳动合同”，原始编码为“-3，拒绝回答缺失”、“-2，不知道缺失值”、“-1，不适用缺失值”、“1，签有无固定期限劳动合同”、“2，签有固定期限劳动合同”、“3，没有签订劳动合同”，将编码为负的数据重新编码为缺失值，将编码为1、2的数据重新编码为“1，签订劳动合同”，将编码为3的数据重新编码为“0，未签订劳动合同”。

调查显示，有56.24%的人未签订劳动合同，23.92%的人签订了固定期限劳动合同，18.10%签有无固定期限劳动合同。

（二）关键自变量。

工作经验变量选自CGSS2013数据的“a59c.从您第一份非农工作到目前的工作，您一共工作了多少年”，从调查数据来看，最小值为1年，最大值为69年，平均值和标准差分别为15.14005和10.82557。

工作单位类型变量选自项目“a59j.您目前工作的单位或公司的单位类型是”。

企业所有制性质变量选自项目“a59k.您目前工作的单位或公司的所有制性质是”，将拒绝回答缺失值、不知道缺失值、不适用缺失值全部重新编码为默认缺失值后得到该变量。

单位员工规模变量选自项目“a59l. 您目前工作的单位或公司有多少员工”，将之按四分位数分段重新编码后得到这个定序变量。

是否本地户口变量选自项目“a21.您目前的户口登记地是”，原始编码为“-3，拒绝回答”、“-1，不适用”、“1，本乡（镇、街道）”、“2，本县（市、区）其他乡（镇、街道）”、“3，本区/县/县级市以外”、“4，户口待定”，将负值与4重新编码为默认缺省值，将原始编码为1、2

的数据重新编码为“1，本地户口”，将原始编码为3的数据重新编码为“0，非本地户口”。

是否加入工会变量选自项目“a45.请问您是不是工会会员”，原始编码为“-3，拒绝回答”、“-2，不知道”、“-1，不适用”、“1，是”、“2，以前是，现在不是”、“3，从来都不是”，将负值重新编码为默认缺省值，将原始编码为2、3的数据重新编码为“0，不是”。

受教育程度变量重新编码如下：

a7a.您目前的最高教育程度是 (包括目前正在读的)	重新归类	赋值
没有受过任何教育	未受任何教育	1
私塾		
小学	小学	2
初中	初中	3
职业高中	高中	4
普通高中		
中专		
技校		
大学专科(成人高等教育)	本科及大专	5
大学专科(正规高等教育)		
大学本科(成人高等教育)		
大学本科(正规高等教育)		
研究生以上	研究生及以上	6
其他		

除了以上的关键自变量之外，调查对象基本的人口学特征也将作为控制变量，如性别、年龄。

（三）分析方法

根据本文的理论假设，研究的主要目的主要在于两个方面，一是研究影响劳动合同签订的效率因素，即劳动者本身创造效率程度的因素，如教育水平、工作经历；二是研究影响劳动合同签订的制度环境压力，如行业类别、企业规模。为了对影响劳动合同签订的各层次变量进行控制和解释，本文构建了三个模型。三个模型均以“是否签订劳动合同”为因变量，第一个模型主要以受教育程度、是否本地户口以及工作经验为控制变量；在第二个模型中加入工作单位类型变量；在第三个综合模型中则加入企业所有制类型与单位员工规模两个变量。由于因变量“是否签订劳动合同”是二分变量,所以本文采用了Logistic二元回归模型进行分析，所使用的软件为Stata 14.0。

三、结果分析与讨论

将已构建的各层次变量进行Logistic回归，三个模型的结果如下。

是否签订劳动合同的logistic模型结果						
	模型一		模型二		模型三	
	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.
性别	.0505	.07171	-.09419	.0841	-.0504	.1019
年龄	-.0202***	.0051	-.0141**	.0059	-.01426**	.0072
受教育程度（未受教育）						
小学	.0513	.30907	-.2285	.3495	-.2063	.44118
初中	.57345**	.29050	.1493	.32973	-.07785	.4187
高中	1.6064***	.28991	.96946***	.3304	.72806*	.4196
大专及本科	2.7728***	.29294	1.6059***	.33533	1.435***	.4248
研究生及以上	3.0105***	.40508	1.634***	.4506	1.418**	.6266
是否本地户口	-.03037	.0959	-.0975	.11323	-.275*	.1408
工作经验	.02812***	.00506	.00875	.0058	.0031	.0070
是否加入工会			.82284***	.1085	.62218***	.1358
工作单位类型（党政机关）						
企业			1.0270***	.1808		
事业单位			1.245***	.1994	-.24389	.1719
社会团体			-.0459	.2620	-.7229***	.25149
无单位/自雇/自办(合伙)企业			-2.037***	.21056		
军队			-.72370	.7383		
企业所有制类型（国有或国有控股）						
集体所有或集体控股					-.129037	.1795
私有/民营或私有/民营控股					-.94268***	.1535
港澳台资或港澳台资控股					.2831	.6664
外资所有或外资控股					.93982*	.49610
其他					.31490	1.782

单位员工规模 (<15)

[15, 50)					.54139***	.1607
[50, 200)					1.0492***	.15783
[200, 500)					1.3405***	.18563
[500, 50000)					1.6295***	.1868
常数项	-1.362***	.3815	-.76143	.4771	.35584	.5835
Log likelihood	-2519.9832		-1923.7954		-1262.685	
观测数	4,438		4,415		2,470	
Pseudo R <sup>2</sup>	0.1691		0.3625		0.2065	

注:\*\*\* $p<0.01$ ,\*\* $p<0.05$ ,\* $p<0.1$

三个嵌套模型解释力的横向比较结果显示，模型二对因变量的拟合度最好，在模型一中，将个人特征作为前置控制变量，纳入的5个人力资本变量有3个通过显著性检验。该模型的解释力（Pseudo R<sup>2</sup>）为16.91%；在限制模型一的基础上加入是否加入工会、工作单位类型变量，二者都通过了显著性检验，且模型的解释力显著上升，达到36.52%，工作经验变量的显著性消失；在模型二的基础上，加入变量企业所有制性质与工作单位规模变量，发现模型解释力下降为20.65%，企业所有制类型变量下仅有私有/民营或私有/民营控股企业通过显著性检验，而单位员工规模则对因变量有显著影响。因此，由模型结果可见，影响劳动合同签订的主要解释变量有年龄、受教育程度、是否加入工会、工作单位类型及其员工规模。

（一）是否签订劳动合同的技术环境压力。

控制其他变量，劳动者受教育程度和年龄是影响劳动合同签订的人力资本变量。在三个模型中，年龄变量都对是否签订劳动合同具有显著影响，具体来看，年龄每增加一岁，能够签订合同的发生比下降1.4%-2%。而受教育程度对是否签订劳动合同的影响较大，相比较于未接受过教育的劳动者，受教育程度越高，签订劳动合同的发生比则越大，学历为小学和初中时，其发生比分别提升5.2%和77.4%，尽管在加入行业类型和企业所有制变量后这种优势不再具有统计显著性，但高中、尤其是大专及本科、研究生及以上的学历使得签订劳动合同的可能性仍增加了2到5倍。

是否本地户口反映了劳动者的流动可能性，但这一变量在模型中并不显著；工作经验在模型一中通过了显著性检验，即工作经验每增加一年，劳动合同的发生比则提高2.8%，但在之后的模型中显著性消失，说明在不同类型的行业、企业中，工作年限越长并不意味着劳动合同的签订可能性越大。

模型结果部分支持了市场的效率机制假设，劳动者的受教育程度越高，企业越可能与其签订劳动合同；但工作年限越长，并不代表签订劳动合同发生比的增加，或者说，仅仅是工作年限增加，并不代表工作能力、人力资本的增加，该变量在信效度上可能存在瑕疵。

（二）是否签订劳动合同的制度环境压力。

工作单位类型对是否签订劳动合同的影响最为显著，在模型二中加入“是否加入工会”和“工作单位类型”两组变量后，模型的解释力提升至36.25%。具体来看，加入工会的劳动者，

其签订劳动合同的发生比增加127.7%。相比较于党政机关，无单位/自雇/自办(合伙)企业与劳动者签订合同的发生比减少了87.0%，而企业与事业单位与劳动者签订合同的发生比则分别增加了128%和249%。这一方面验证了研究假设H2，事业单位比企业更可能与劳动者签订劳动合同，而处于制度压力边缘的个体经营者、自办企业与劳动者签订合同的比例也越低；但另一方面，该结果是以处于主导制度最核心场域的党政机关为参照的，这说明党政机关劳动合同签署状况不如事业单位和企业，这一现象有待解释。

在企业中，不同所有制类型的企业签订劳动合同的状况也有显著差异。在模型三中我们可以看到，私营企业较之国有企业，与劳动者签订合同的发生比显著减少了61.1%，这也验证了研究假设H3，相较于私营企业，国有企业和外资企业更有可能与劳动者签订劳动合同。然而，同样处于制度压力较小处的港澳台或外资企业的劳动合同签订比例则高一些，尽管这一结论没有得到统计显著性的支持，但也仍有启发意义。

另外，企业规模也是最显著影响劳动合同的签订的变量之一。可以看到，伴随企业规模从15人以下增加到50000人，签订合同的发生比分别增加至1.71倍、2.85倍、3.82倍和5.10倍，研究假设H4得到数据支持并通过显著性检验：企业规模越大，越可能与劳动者签订劳动合同。企业规模越大，对科层制管理的需求就越强，签订劳动合同是提升其管理效率的手段之一；除此之外，大企业通常也是制度重点监管的对象，且其面临的社会责任压力也更大，因此，大企业签订劳动合同的状况较好。

### （三）讨论

通过对数据的分析可以发现，影响劳动合同签订的因素是多方面的，主要来自市场的效率机制和制度环境的压力，人力资本中的学历要素对签订合同影响显著，而组织本身所处的行业类型、以及其所有制性质、员工规模都对签订合同有显著影响。需要指出的是，本文受限于数据而仅仅采用受教育水平作为劳动者人力资本的做法是存在瑕疵的，这并不能完全说明组织是出于效率的考虑而更愿意与高学历劳动者签订劳动合同，也存在劳动者主动维权、要求与企业签订劳动合同的可能性。

从总体上看，在2012年进行的调查中，56.24%的人未签订劳动合同，23.92%的人签订了固定期限劳动合同，18.10%签订了无固定期限劳动合同，这一比例在某些行业、企业则更加不乐观。企业与劳动者签订劳动合同更多是迫于制度环境压力的影响，而不是出于管理体制的需求。这说明落实《劳动合同法》所要求的内容，可能仍有一段路要走。

## 参考文献

吴伟东, 2015, 青年就业者劳动合同签订状况及意愿调查, 《当代青年研究》第2期

魏波、肖永泼, 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

刘林平、郭志坚, 2004, 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》第6期

刘辉、周慧文, 2007, 农民工劳动合同低签订率问题的实证研究, 《中国劳动关系学院学报》第3期

刘林平、陈小娟, 2010, 制度合法性压力与劳动合同签订, 《中山大学学报》第1期

周雪光, 2003, 《组织社会学十讲》, 北京: 社会科学文献出版社