新《劳动合同法》下企业、雇员、政府间的博弈分析

舒晓惠　韩兆洲(博士生导师)

(暨南大学经济学院　广州　510632　怀化学院　湖南怀化　418008)

【摘要】本文讨论了新颁布实施的《劳动合同法》的特点及其对企业的影响,进一步构建并分析了企业与雇员及政府与企业之间的博弈模型,得出实施新法后相关可能的博弈结果,并基于此给出了四点启示。

【关键词】《劳动合同法》　博弈　混合策略　纳什均衡

2008年1月1日,新颁布的《劳动合同法》正式实施。《劳动合同法》以保护劳动者的合法权益为出发点,在明确各方权利义务的条件下重在保护劳动者的权利。可以说,该法触动了企业的敏感神经,对企业管理、劳动关系调整和政府治理方面产生了深刻的影响。本文拟从博弈论的角度分析实施《劳动合同法》对企业的影响及相应策略。

一、《劳动合同法》的特点

1. 倾向于保护劳动者。长期以来,我国劳动力市场一直处于供大于求的状态,由于雇员可替代性很高,企业与雇员处于非平等地位,雇员的弱势地位突出,出现了企业拖欠员工工资现象,农民工维权艰难。国际经济环境发生变化,以提高产品竞争力和增加劳动附加值为目标的产业升级势在必行。在这一背景下,《劳动合同法》的出台可以说是顺应了时代的要求,其旨在通过倾斜性地保护劳动者,以达到实质公正的平等状态,从长远看最终实现企业与雇员的"双赢"。

2. 倾向于长期稳定性。《劳动合同法》第十条规定,用人单位自用工之日起一个月内订立书面劳动合同;第十四条规定,连续两次签订固定期限劳动合同或连续工作满十年均需订立无固定期限劳动合同。由此可见,制定该法的宗旨在于通过长期稳定劳动关系来保护劳动者的合法权益,增强职业安全感,以达到促进社会和谐和实现经济可持续发展的目的。

3. 倾向于规范化。《劳动合同法》明晰了各方的权益,将进一步推动企业建立规范的用工制度及内部管理制度。《劳动合同法》对我国的劳务派遣制度也进行了规范,明确要求企业给予劳务派遣人员同工同酬的待遇。此外,我国已经加入WTO,国际资本、商务信息以及人才在全球范围内的流动成为必然趋势,迫切要求我国的法律制度与国际惯例接轨。为了更好地与国际劳工权益保护相关规定相衔接,《劳动合同法》充分体现了国际惯例的公约精神,在服务期、培训、集体谈判、竞业限制、劳务派遣以及经济赔偿等方面的规定与国际惯例趋于一致。

二、实施《劳动合同法》对企业产生的影响

1. 用工成本影响。《劳动合同法》增加了企业的招工成本、社保成本、工资成本、终止/解除劳动合同成本、人力资源管理成本等方面的规定。对于此前规范用工的企业,主要增加了招工成本、终止/解除劳动合同成本;对于此前不规范用工的企业,则成本明显增大,如物业管理、保安、清洁等对人员素质和技术含量要求不高的行业尤其受到冲击。

2. 用工风险影响。《劳动合同法》要求企业自用工之日起一个月内必须签订书面劳动合同、取消押金,使得企业用工风险增大,用工更谨慎,在一定程度上影响了企业用工的灵活性。员工离职自由度的增大,也使得企业中上层核心人员的离职风险增大,这是企业所有者不愿看到的。

3. 用工制度影响。《劳动合同法》倾向于保护处于弱势地位的雇员,在劳动纠纷中为防止企业推卸责任,采取举证责任倒置制度,由企业承担举证责任。如果企业不能证明雇员所诉内容与事实不符,就必须承担相应的法律责任。这对企业的用工制度产生了很大冲击,使得企业在人力资源管理的规范性方面以及企业内部制度的规范性方面必须加大投入。

由上可见,《劳动合同法》的颁布与实施使得企业与雇员之间、企业与政府之间产生了新的博弈,有必要进行相应的模型分析,寻找均衡点,以保证企业和谐持续发展。

三、博弈模型的建立与分析

《劳动合同法》直接影响企业的各个方面,使得企业处于与政府和与雇员博弈的中心位置。在经济人假设下,各方以追求利益最大化为目标,本文依据纳什均衡理论建立企业与雇员以及企业与政府的博弈模型。

(一)企业与雇员的博弈模型

1. 模型假设。

(1)参与人。模型假设有两个参与人:企业(参与人A)和雇员(参与人B),他们是博弈决策主体,其目的是通过选择行动或战略,使自己支付(效用)水平最大化。

(2)行动。行动是参与人在博弈的某个时点的决策变量,我们用a_i表示第i个参与人的一个特定行动,行动集$A_i=\{a_i\}$为参与人i所有行动的集合。假定企业有行动集A_A={执行合同法,不执行合同法},雇员有行动集A_B={维权,不维权}。

(3)信息。信息指企业和雇员关于博弈双方行动顺序与行动空间的共同知识。调查显示,由于《劳动合同法》实施前后宣传较为充分,企业对《劳动合同法》了解深刻,但雇员相对了解不足。本模型仅讨论完全信息条件下的博弈问题。

2. 博弈模型分析。

(1)企业与雇员完全信息静态博弈。博弈双方的支付分析假定如下:①在企业选择执行《劳动合同法》的情况下,若雇员选择维权,则企业获得收益R-w,支付举证成本c_p,雇员获正常工资w,损失机会成本c_r;若雇员选择不维权,则企业与雇员的支付为(R-w,w)。②在企业选择不执行《劳动合同法》的情况下,若雇员选择维权,则企业获得收益R-w,支付违约超额收益c_b和惩罚成本(包括其声望、信誉的损失)c_f,雇员获得收益$w+c_b-c_r$;若雇员选择不维权,则企业与雇员的支付为$(R-w+c_b, w-c_b)$。③常识性假设,$c_p<c_b+c_f$,即企业有足够的能力防止雇员"无理取闹"。由此我们可以得到企业与雇员的策略选择,如表1所示(我们用p代表企业选择执行《劳动合同法》的概率,q代表雇员选择维权的概率):

表1　企业与雇员的完全信息静态博弈支付矩阵

企业 \ 雇员	维权(q)	不维权(1-q)
执行合同法(p)	$(\underline{R-w-c_p}, \underline{w-c_r})$	$(R-w, \underline{w})$
不执行合同法(1-p)	$(R-w-c_b-c_f, \underline{w+c_b-c_r})$	$(\underline{R-w+c_b}, \underline{w-c_b})$

注:表中有下划线的支付项为可能的占优选择。

当$c_r\geqslant 2c_b$时,即雇员维权的成本c_r大于企业违约超额收益c_b的2倍时,将出现一个纯策略纳什均衡,即(不执行合同法,不维权),这显然是我们所不愿看到的,与此前普遍出现的企业支付员工低工资和拖欠员工工资现象相符,实施《劳动合同法》后一些小型私营企业可能还会出现这一情况。《劳动合同法》规定,企业拖欠工资或者未足额支付劳动报酬的,劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令,人民法院应当依法发出支付令。这将大大降低上述情形发生的概率。

当$c_r<2c_b$时,企业与雇员之间的博弈不会出现纳什均衡,也就是说双方不可能达到和谐一致的均衡,博弈双方将采取混合策略。

给定q,企业选择执行《劳动合同法》(p=1)和不执行《劳动合同法》(p=0)的期望收益分别为:

$$\pi(1,q)=(R-w-c_p)q+(R-w)(1-q) \quad (1)$$

$$\pi(0,q)=(R-w-c_b-c_f)q+(R-w+c_b)(1-q) \quad (2)$$

令$\pi(1,q)=\pi(0,q)$,解得博弈均衡时雇员维权的最优概率为:

$$q^*=c_b/(2c_b+c_f-c_p) \quad (3)$$

给定p,雇员选择维权(q=1)和不维权(q=0)的期望收益分别为:

$$\pi(p,1)=(w-c_r)p+(w+c_b-c_r)(1-p) \quad (4)$$

$$\pi(p,0)=wp+(w-c_b)(1-p) \quad (5)$$

令$\pi(p,1)=\pi(p,0)$,解得博弈均衡时企业执行《劳动合同法》的最优概率为:

$$p^*=1-c_r/2c_b \quad (6)$$

我们进行比较静态分析如下:

由式(3)可知,雇员维权的最优概率q^*与企业的举证成本c_p成正比,即企业的举证成本增加,则雇员维权的可能性也增加;与企业的惩罚成本c_f成反比,即企业受到的惩罚越大,雇员维权的可能性反而减小。这是一个有趣的现象,雇员的收益与企业受到的惩罚无关,企业受到的惩罚越大,反过来对雇员报复的可能性也越大,雇员出于担心则可能会选择不维权。对企业违约超额收益c_b求导:$\partial q^*/\partial c_b=(c_f-c_p)/(2c_b+c_f-c_p)^2$,即当$c_f>c_p$时,企业违约超额收益越高,雇员越会选择维权。

由式(6)可知,企业执行《劳动合同法》的最优概率p^*随着雇员维权的机会成本c_r的增大而减小,随企业违约超额收益c_b的增大而增大。即要促使企业执行《劳动合同法》,应从两个方面下工夫:降低雇员维权的门槛以提高维权效率,同时将企业的违约超额收益退还雇员。

(2)企业与雇员完全信息动态博弈。首先,在动态博弈中我们假设企业先行动,雇员根据企业的行动采取策略,且此时博弈是有限的(见表1)。若企业选择执行《劳动合同法》,则雇员的最优策略是不维权,企业与雇员处于和谐共处状态;若企业选择不执行《劳动合同法》,则当$c_r\geqslant 2c_b$时,雇员的最优策略是"忍气吞声",当然《劳动合同法》规避了这一情形,因此雇员的最优策略是选择维权。根据企业先采取的行动,可以得到完全信息动态博弈的纳什均衡解,即企业、雇员采取的策略为(执行合同法,不维权),(不执行合同法,维权),得到的收益分别为(R-w,w),$(R-w-c_b-c_f, w+c_b-c_r)$,可见,企业选择执行《劳动合同法》是其先动的占优策略。

其次,我们假设雇员先行动。由表1知,若雇员选择维权,换一种说法是雇员的维权意识很强,则在企业的举证成本不会特别大的情况下,企业的最优策略是执行《劳动合同法》;当雇员对《劳动合同法》一无所知时选择不维权,则企业的最优策略是不执行《劳动合同法》,这时雇员利益受到损失。由此可知雇员具有一定的先行劣势。

综上可知,在完全信息条件下,企业先行的最优策略是执行《劳动合同法》,企业与雇员和谐共处;雇员具有先行劣势,只能根据企业的行动相机做出自己的选择。

(二)企业与政府的博弈模型

1. 模型假设。

(1)参与人。模型假设有两个参与人:政府(参与人A)和企业(参与人B),他们是博弈决策主体,其目的是通过选择行动或战略,使自己支付(效用)水平最大化。

(2)行动。假定政府有行动集A_A={执法,不作为},企业有行动集A_B={执行合同法,不执行合同法,搬迁,倒闭}。

(3)信息。信息指参与人政府和企业关于博弈双方行动顺序与行动空间的共同知识。如前,企业对《劳动合同法》了解深刻,本模型为完全信息条件下的博弈。

2. 博弈模型分析。

(1)企业与政府完全信息静态博弈。博弈双方的支付分析

假定如下：在与政府的博弈中，企业的行动集增加了“搬迁”与“倒闭”项目，这是由于不同的地区企业的劳动成本不一样，一些劳动密集型企业可能因为经济环境的原因，加上《劳动合同法》实施后的劳动力成本压力而选择搬迁或倒闭（这里仅考虑《劳动合同法》的原因）。政府的正常收益来自于税收t，政府执法可以获得社会稳定和保证经济可持续发展的收益s，同时支付执法成本c_s；政府不作为则获得寻租收益r_s，支付公信力下降导致社会不稳定的成本c_t。企业选择执行《劳动合同法》和不执行《劳动合同法》的支付同前；若选择搬迁，则获搬迁收益r_m，支付搬迁成本c_m；若选择倒闭，则企业和政府的支付都为0。在目前的经济形势下，假设$R-w+c_b>\max\{r_m-c_m,0\}$，即在政府不作为的情形下，企业不执行《劳动合同法》依然可利用雇员的低劳动成本进行生产经营，无需搬迁或选择倒闭。由此我们可以得到政府与企业的策略选择，如表2所示：

表2　政府与企业的完全信息静态博弈支付矩阵

政府＼企业	执行合同法	不执行合同法	搬迁	倒闭
执法	$(\underline{t+s},\ \underline{R-w-c_p})$	$(\underline{t+s-c_s},\ R-w-c_b-c_f)$	$(\underline{0},\ \underline{r_m-c_m})$	$(\underline{0},\ \underline{0})$
不作为	$(\underline{t+s},\ R-w)$	$(\underline{t+r_s-c_t},\ \underline{R-w+c_b})$	$(\underline{0},\ r_m-c_m)$	$(\underline{0},\ 0)$

注：表中有下划线的支付项为可能的占优选择。

当$R-w-c_p>\max\{r_m-c_m,0\}$且$s-c_s>r_s-c_t$时，将出现一个且仅一个我们所期待的纳什均衡：（不作为，执行合同法）。否则会出现三种纳什均衡：①当$s-c_s\leq r_s-c_t$时有纳什均衡：（不作为，不执行合同法）；②政府选择执法，企业选择搬迁；③政府选择执法，企业选择倒闭。

可以看出，成本因素的大小及其变化将导致不同的纳什均衡，企业与政府的博弈中有可控因素也有不可控因素，已经出现的发达地区企业内迁和大量私企倒闭是经济发展到一定程度的正常现象。

（2）企业与政府完全信息动态博弈。首先，在动态博弈中我们假设政府先行动，企业根据政府的行动采取策略，且此时博弈是有限的（见表2）。当政府选择执法时，企业的占优策略可能有三种：执行《劳动合同法》、搬迁或倒闭；当政府选择不作为时，企业的相机占优策略为不执行《劳动合同法》。

其次，我们假设企业先行动。由表2知，若企业选择执行《劳动合同法》，则政府“高枕无忧”；若企业选择不执行《劳动合同法》，当$s-c_s>r_s-c_t$时，政府选择执法，反之选择不作为。从目前趋势看，政府不作为的成本加大，只有寻租行为被杜绝，执法人员才能趋向于严格执法；若企业选择搬迁或倒闭，则政府“无可奈何”，若存在雇员追讨工资问题，政府不作为的可能性较大。

综上所述，在完全信息条件下，政府不存在先行的最优策略，政府与企业的博弈决定于各方成本因素的大小，在经济不景气时期，不同行业将出现不同的纳什均衡现象。企业先行具有不执行《劳动合同法》的倾向，特别是劳动力成本导向性企业在政府执法压力下容易选择搬迁或倒闭。

四、启示与建议

《劳动合同法》实施以来，对企业产生了巨大的影响，从理性追求最大化利益的角度看，政府、企业和雇员之间的均衡和非均衡博弈随各方成本因素的变化而变化。因此，本文有如下启示与建议：

第一，博弈中出现的我们所不愿看到的纳什均衡（政府不作为，企业不执行合同法，雇员不维权）以及企业搬迁、倒闭现象会长期存在。在我国当前经济发展阶段，在技术含量低、产品附加值较低的企业中，《劳动合同法》的作用可能还发挥不出来。

第二，《劳动合同法》的相关规定使得雇员维权成本降低，雇员维权的概率相应增大。但是雇员具有先行劣势，由于企业具有较大的招工选择空间，雇员的行动受到约束，只能根据企业的行动相机做出自己的选择。调查显示，目前对于《劳动合同法》的了解，企业与雇员具有信息不对称性，需要政府加大宣传力度，这样双方的博弈才是完全信息条件下的博弈。

第三，企业选择执行《劳动合同法》，则政府“高枕无忧”，雇员的占优选择是不维权，企业与雇员和谐相处。考虑到成本加大，企业可以从如下几个方面采取相关措施或进行变革：①规范企业内部制度，提高工作效率；②加强人力资源管理，提升举证能力，降低举证成本；③劳动密集型企业可选择劳务外包、使用短工、适时延长聘用期等。

第四，对于《劳动合同法》，政府执法人员并无内趋力严格执法，而且经济可持续发展的收益对于一些短视的政府工作人员来说并不具有吸引力，劳动力成本导向性企业在政府执法压力下容易选择搬迁或倒闭。因此，推行《劳动合同法》需要政府具备更有效的运行机制，保证执法人员不会选择权力寻租和不作为。

主要参考文献

1. 董保华. 从裁员潮看劳动合同法的立法思路设计与调整.中国人力资源开发，2007；12

2. 罗明忠. 劳动合同法背景下企业人力资源管理的五大变革.中国人力资源开发，2007；11

3. 杨洪. 新劳动合同法下企业应转变人力资源管理理念.湖南财经高等专科学校学报，2008；5

4. 杜曙光.《劳动合同法》的实施会引发行业洗牌吗？上海企业，2007；12

5. 王丽平，雷健.劳动合同法对我国人才派遣业规范化发展的影响.中国人力资源开发，2007；10

6. 刘军胜.《劳动合同法》下企业的十大风险. 企业管理，2008；1

7. 张维迎.博弈论与信息经济学.上海：上海人民出版社，2004