

试用期条款对人力资源管理决策影响的经济分析*

——基于“逆向选择”的规制视角

袁青川^{1,2}

(1. 中国人民大学 劳动人事学院, 北京 100872; 2. 石河子大学 商学院, 新疆 831300)

摘要 《劳动合同法》对试用期条款做了进一步的规定, 规定了试用期限, 同时也规定了试用期内的最低工资。为了明确该试用期条款对企业人力资源管理的决策影响, 从“逆向选择”规制的角度, 采用拉齐尔的“自我选择”理论模型, 并结合 Watkins 序列博弈关系中的“Q-学习关系”理论, 分别分析了试用期期限以及试用期最低工资对企业的人才甄选、试用期工资制定以及转正后工资设置等决策的影响。通过分析, 得到以下结论: 在其他条件不变的情况下, 试用期期限延长, 企业倾向于降低蒙混过关的概率, 提高试用期期间的工资, 降低转正后的工资; 在其他条件不变的情况下, 提高试用期的法律工资支付, 会倾向于使企业的甄选成本上升, 转正后的工资降低。并得出关于试用期立法的几点启示。

关键词 《劳动合同法》; 试用期; 逆向选择; 人力资源管理; 自我选择

中图分类号: F 272 **文献标识码**: A **文章编号**: 1008-3456(2012)06-0084-06

《劳动法》由中华人民共和国第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议于 1994 年 7 月 5 日通过, 自 1995 年 1 月 1 日起施行; 《劳动合同法》由中华人民共和国第十届全国人民代表大会常委会第二十八次会议于 2007 年 6 月 29 日通过, 自 2008 年 1 月 1 日起施行。《劳动合同法》对《劳动法》做了较大的调整: 在调整对象上, 增加了“劳务派遣工”和“非全日制工”的具体规制; 在内容上, 对劳动关系的建立、维持以及终止等相关事项都做了明确规定, 相对于《劳动法》而言更为详细; 尤其是试用期条款, 国家为了保护劳动者的合法权益不受侵害, 在《劳动合同法》中不但规定了试用期的期限, 还明确了试用期期间的工资: “劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十, 并不得低于企业所在地的最低工资标准”。

由于《劳动合同法》主要调整对象是企业和企业中的劳动者, 而企业中目前主要采用人力资源管理而非劳动关系管理, 即企业管理者认为劳动关系是一元的, 劳资双方之间是不存在冲突的, 即使存在冲突, 也是暂时的。这种人力资源管理理念最终是为

企业利润服务的, 主要考虑采取何种激励措施或手段来使劳动者以最小的成本创造出最大的利润, 而不像劳动关系管理那样, 是为了维护劳、资、政三方的共同利益而进行管理的^[1]。同时, “进人”是人力资源管理的一个重要环节, 而试用期是“进人”环节的关键, 它通常成为人力资源管理进行制度设计主要考虑的参数。试用期的长短以及试用期工资的法律规定将会直接影响到“利益最大化”的企业人力资源管理制度设计, 进而影响到人力资源管理的结果。姜瑞瑞等从劳动关系周期视角, 分析了劳动法律法规对于解决由于劳资双方信息不对称所产生的矛盾, 规范劳动关系的作用^[2]。太译彬从劳动关系平衡方式以及企业用工制度两个方面分析了《劳动合同法》对劳动关系变革的影响。蒲勇健在 Spence 文凭信号甄别功能基础上, 结合生产函数, 进一步分析了试用期对人力资源信息甄别的作用, 并证明利用公司期权制度与试用期组合机制, 会产生更好的甄别效果^[4]。余平提出企业在招聘人员过程中, 在试用期培训的一般培训和特殊培训不可分割时, 试用期培训不仅可以提供甄别功能, 还可以有助于防止双边的道德危机^[5]。以上研究的局限是没有分析

收稿日期: 2012-05-15

* 科技部资助项目“有利于人才生成和培养机制的研究”(2012-04)。

作者简介: 袁青川(1981-), 男, 博士研究生; 研究方向: 劳动关系与劳动法。E-mail: circle21@163.com

《劳动合同法》的试用期有关规定对于追求利润最大化的企业人力资源管理制度设计会产生什么影响,以及这些影响会促进还是降低劳动者和社会的福利。本研究主要就以上问题作初步的探讨。

一、研究假设

人力资源管理在很多方面是从经济利益出发来进行相应制度安排的,所以,从经济方面对人力资源管理决策进行分析时,更适合采用制度经济学的分析范式。新制度经济学派首先承认市场信息是不完全的,商品的流动是有障碍的,人具有投机主义的倾向——为了使自己能够从交易当中获得好处,即使在损害潜在交易的情况下也会发生的行为,这就是所谓的“逆向选择”。在求职过程中,由于信息不对称原因,求职者可能申请自己并不胜任的职位,来获取“逆向选择”收益。同样,企业也有可能隐瞒其所提供的具有不好工作特征的工作岗位信息,诱导劳动者前来求职,从中获得好处。另外,新制度经济学派认为为了规避上述行为的发生,企业需要缔结一系列的合约或通过一系列的制度安排来对这种“逆向选择”行为进行规制^[6],这些合约或制度安排主要是通过消除“逆向选择”行为收益,达到规避该行为的目的。在企业招聘过程中,由于信息的不对称,会促使不合格应聘者的“逆向选择”行为的发生^[7],但是,他们在“逆向选择”中,可能被甄别出来,需要到其他单位去求职。在现实生活中一旦甄选出来而产生的被迫流动会发生流动成本。基于以上考虑,为了便于对问题进行更好的分析,提出以下几点假设:

假设1:求职者和企业都具有利己的动机和行为。

假设2:如果受到外界因素的干扰,导致这种消除“逆向选择”的规制失效,双方会重新调整合约,产生新的合约来对“逆向选择”行为进行规制。

假设3:不合格求职者被甄别出来之后,其流动成本为零。

二、试用期条款制度分析的理论依据

1. 拉齐尔的“自我选择”模型——对求职者的“逆向选择”进行规制

假设拟招聘企业试用期间的工资水平为 W_1 , 试用期结束后获得任期的工资水平为 W_2 (W_2 大于 W_1), 试用期的长度为 Q 。同时假设求职者可以划

分为两类人群:合格的求职者和不合格求职者;合格求职者的市场工资水平为 W_s , 不合格求职者的市场工资水平为 W_u 。求职者获得任期后工作时间为 N 。每期收入的折现率为 r 。假设不合格求职者能够蒙混过关的概率为 P , 合格者可以完全安全度过试用期而获得转正资格。为了避免“逆向选择”, 必须消除“逆向选择”行为的收益, 同时保证这种消除制度对于合格求职者具有吸引力^[8]。根据以上假设, 可以将拉齐尔的“自我选择”模型扩展为一般意义的表达式:

$$W_1 \int_0^Q e^{-rt} dt + W_2 \int_0^N e^{-rt} dt \geq W_s \int_0^{Q+N} e^{-rt} dt \quad (1)$$

$$W_1 \int_0^Q e^{-rt} dt + PW_2 \int_0^N e^{-rt} dt + (1-P)W_u \int_0^N e^{-rt} dt < W_u \int_0^{Q+N} e^{-rt} dt \quad (2)$$

式(1)是为了满足合格的求职者,使招聘在市场上具有竞争力,即:使求职者到拟招聘企业求职获得的任期工资收入现值不小于到其他企业就职获得的市场的平均工资收入现值;式(2)是为了能够使那些不合格的求职者到拟招聘企业就业还不如到市场上搜寻适合自己的岗位而获得的收益,因为求职者如果进行“逆向选择”到拟招聘企业求职获得的任期收入现值要小于到其他适合其能力的企业求职的工资流。

2. Wat-kins 的序列博弈“Q-学习关系”模型——对企业试用期“逆向选择”规制

从理论上讲,拟招聘企业可以采用这种方式,通过求职者利己化的自我选择,达到避免“逆向选择”的目的,在一定程度上为拟招聘企业节省筛选成本。然而,拟招聘企业采用上述办法对于劳动者进行成功的规制是基于企业能够兑现诺言假设的。拟招聘企业在吸引到合格的求职者之后,如果不履行其承诺,那么这种规制的效果就会遭到质疑。这种情况发生的概率在现实生活中比较少,因为企业的这种招聘交易不是局限于一次,而是要多次到劳动力市场上进行招聘交易。而简单的一次交易和反复多次交易的结果很不一样。在连续性交易的情况下,每个交易的参与者都具有强化学习的特点,在每种情况下做出某种行为时,要考虑对方今后的行为可能给自己带来的影响。连续性交易最基本的一个行动关系式子是 Wat-kins 给出的 Q-learner 关系式^[9]:

$$Q'(s_t, a_t') = Q(s_t, a_t') + \alpha[r_t + \gamma \max_{a'} Q(s_{t+1}, a_t') - Q(s_t, a_t')] \quad (3)$$

其中 a_i 表示行动者在 s 的情形下,在 t 时间,采取某个特殊的行动。 $Q(s_t, a_t^i)$ 表示行动者在 s 情形下, t 时间点,采取特定的 a_i 行动后获得的收益。 γ 代表折现因子, r_t 代表采取行动 a_t^i 后到下一个时期 $t+1$ 时期产生的收益。 α 代表学习率,即代表近因效应:在动态的环境中行动者与过去的收益相比更看重近期的收益。从等式(3)我们可以看出,某一次的交易受到今后交易的影响。所以等式(3)保证了不等式(1)的成立且具有兑现性。

三、试用期条款规则的经济分析

试用期转正后的工资(W_2)主要是用来吸引合格求职者,如果工资水平过高,那么就会导致不等式(2)无法满足,“逆向选择”的规制就会消失,同时也不利于企业人工成本的控制。所以企业对于转正后的工资水平是在保证能够吸引到合格求职者的情况下越低越好。对于试用期间的工资,主要是用来挫伤不合格求职者前来应聘的积极性。如果利用式(1)和式(2)的边界值计算出来的则恰好能够吸引到合格求职者,同时规避不合格者申请的最低的转正后工资以及应给予的最高的试用期工资。通过式(1)、式(2)的边界值计算得到试用期和转正后的工资分别为:

$$W_1 = \frac{W_U \int_0^Q e^{-\alpha t} dt + PW_U \int_0^N e^{-\alpha t} dt - PW_S \int_0^{Q+N} e^{-\alpha t} dt}{(1-P) \int_0^Q e^{-\alpha t} dt} \quad (4)$$

$$W_2 = W_S + \frac{W_S \int_0^Q e^{-\alpha t} dt - W_1 \int_0^Q e^{-\alpha t} dt}{\int_0^N e^{-\alpha t} dt} \quad (5)$$

对于合格求职者和不合格求职者的市场工资率的信息是比较容易获取的,试用期期限,转正后任职期限,以及试用期工资,转正后的工资对于求职者和企业之间都是对称的信息。然而,蒙混过关的概率 P 是一个比较模糊的变量,而求职者可能无法获取真实的信息。为了便于了解试用期对于企业决策的影响,假定关于真实的 P 值双方都是信息完全、对称的。

1. 试用期的期限对于人力资源管理决策影响的经济分析

(1) 试用期期限对于企业控制 P 值的影响。试用期限的长短影响着企业对于变量 P 值的控制。如果延长试用期,那么企业在其他条件不变的情况下,更容易获得求职者的个人信息,鉴别出求职者是

否合格的可能性增大,所以在保持蒙混过关的概率 P 不变的情况下,企业的甄选成本就会较小;如果缩短试用期,在保持蒙混过关的概率 P 不变的情况下,企业的甄选成本就会增大。如何选择蒙混过关的最佳概率、与企业甄选成本的边际投入以及与之相关的边际收益相关;在企业甄选成本的边际投入和边际收益相等的情况下,停止对于 P 值的控制。假设在试用期没有变化之前,企业最佳的蒙混过关概率控制为 P^* ,试用期延长,意味着此时企业对于甄选的难度普遍降低,企业在将甄选成本控制在 P^* 时的边际成本要小于边际收益,企业会继续追加甄选成本,减少求职者蒙混过关概率,反之亦然。所以使用期限与蒙混过关的概率成反比。

(2) 试用期期限对于试用期工资的影响。由于试用期的变化,企业出于利润最大化考虑,必须调整其甄选成功的概率,进而影响到试用期间的工资设定。如果延长试用期,由于收集试用期间雇员信息更加容易,所以企业会将最佳蒙混过关概率 P 值进一步降低,这将导致不合格求职者应聘的可能性减少,也就意味着在保持转正后工资不变的情况下,企业可以进一步提高试用期工资,增强对于合格人员的吸引力,同时保证了不合格的求职者不愿意来本企业工作。但是,总体而言,虽然此时企业可以通过提高试用期工资来增强对于合格求职者的吸引,这种提高是有限度的,最高不会超过不合格求职者的市场工资率,否则,如式(2)反映,蒙混过关的概率即便控制在零的程度上,不等式左边的回报始终会大于右边的回报,此时,不合格求职者前来求职的回报会明显大于到其他企业求职的回报,不会对于非合格求职者形成挫伤,从而造成“逆向选择”行为出现。所以,试用期期限延长后,企业会倾向于提高试用期工资(这里企业提高试用期工资,是为了在保证“逆向选择”进行有效规制的同时,减少试用期转正后的工资,从而降低长期性的工资成本),但不会超过不合格求职者的市场工资率。

(3) 试用期期限对于转正后工资的影响。如果提高试用期期限,由于甄选变得容易,理性的选择是提高甄选成功的概率,继续追加自己的甄选成本投入,从而形成新的均衡甄选概率。新的最佳均衡 P^* 值会降低,所以企业可以提高试用期期间的工资来对合格求职者进行吸引。而企业的目标是在保证能够对“逆向选择”产生规制的前提下,成本支出最

小化,故企业会倾向于减少转正后给予的工资支付。在增大对于合格求职者进行吸引决策时,企业倾向于采用增大试用期的工资回报,减少转正后工资回报的方式来实现,因为试用期工资是一种过渡工资制度,对企业的人工成本影响是短期的,而转正后的工资是一种持久性的工资制度,对企业人工成本影响具有长期性。所以企业会尽可能通过试用期工资来代替转正后工资对合格求职者进行吸引。但是,这种降低的幅度极限值不会低于合格求职者的市场工资率,否则不等式(1)便无法满足,从而使合格求职者也不愿意前来求职,最终使得“招聘池”的数量不足,无法获得合格的求职者。所以,当试用期期限延长后,企业会倾向于减少转正后的工资率,但不会低于合格求职者的市场工资率。

2. 试用期法律工资对于人力资源决策影响的经济分析

(1)试用期法律工资对企业控制 P 值的影响。在甄选概率一定的情况下,企业会按照“逆向选择”的规制原则来安排试用期工资以及转正后的工资。如果试用期规定了企业必须给予的最低工资,那么就有可能造成企业被动的调整甄选概率以及转正后的工资水平。

假如起初企业关于蒙混过关概率,试用期工资以及转正后的工资最佳组合为 (P, W_1, W_2) ,如果试用期法律工资 W_L 高于不合格求职者的市场工资率 W_U ,那么企业无论如何控制蒙混过关的概率和转正后的工资,都不会形成有效的“逆向选择”规制,都会存在不合格的求职者前来应聘的激励。这无疑增大了企业的筛选成本。如果要规避不合格求职者,企业必须做到把蒙混过关的概率控制在零的水平上,否则这种“逆向选择”的行为就会发生。而这种完全把蒙混过关的概率控制在零的水平上的想法在现实中可能做不到。所以,如果试用期条款把试用期工资规定的过高,会使得企业的甄选成本大幅度增大。

如果试用期规定的法律工资 W_L 低于不合格求职者的市场工资率 W_U ,同时高于企业均衡的 (P, W_1, W_2) 组合中的 W_1 ,企业会根据自身的情况重新调整组合:通过更加严格的筛选,降低蒙混过关的概率。因为在试用期工资水平提高后,甄选的边际收益增大,从而使得企业继续追加自己的甄选成本的投入,从而达到一种新的平衡,即甄选的边际成本等于其边际收益。所以,企业会降低蒙混过关的概率。如果试

用期规定的法律工资 W_L 低于企业均衡的 (P, W_1, W_2) 组合中的 W_1 ,试用期工资是不会影响企业的最佳组合。即对于企业的行为没有影响。

综合以上几种情况,如果提高试用期的法律工资支付,企业会倾向于增大甄选成本的支出,从而使企业的甄选成本上升。

(2)试用期法律工资对于转正后工资的影响。同样假如起初企业关于蒙混过关概率,试用期工资以及转正后的工资最佳组合为 (P, W_1, W_2) ,如果试用期法律工资 W_L 高于不合格求职者的市场工资率 W_U ,企业必须做到完全杜绝这种蒙混过关的概率,既然能够把不合格的求职者完全区分开,企业就减弱了通过提高转正后的工资来对合格求职者进行吸引的激励,所以,企业会把转正后的工资降低到 W_U 的水平上。如果试用期规定的法律工资 W_L 低于不合格求职者的市场工资率 W_U ,同时高于企业均衡的 (P, W_1, W_2) 组合中的 W_1 ,企业不但会降低蒙混过关概率,即加大甄选力度,同时,还会降低转正后的工资水平,因为企业出于利润最大化考虑,由于被动的增大了试用期工资吸引力度,企业会倾向于减少转正后的工资达到同样的“吸引”效果和“规避”效果。如果试用期规定的法律工资 W_L 低于企业均衡的 (P, W_1, W_2) 组合中的 W_1 ,试用期法律工资同样对于企业行为没有影响。所以,试用期期间的法律工资一般会使得企业降低转正后的工资水平,从而节省用人成本。

四、结论与启示

试用期条款是为了规避企业随意的延长试用期限,在试用期给予劳动者较低的工资报酬等行为,从而规范在试用期阶段这种不稳定的劳动关系。由于企业在试用期合同条款出台后,出于理性人的考虑,他们会对于自己之前的用人决策等做出调整。

1. 结论

(1)在其他条件不变的情况下,试用期期限延长,企业倾向于降低蒙混过关的概率,提高试用期期间的工资,降低转正后的工资。试用期延长后,由于企业获得求职者的信息更加容易,企业甄选的边际成本减少,促使企业降低蒙混过关的概率。这样,引起的连锁反应是在保证成功“逆向选择”的情况下,提高试用期工资,从而达到增加对于求职者吸引力的目的;但是企业是利润最大化的追求者,在提高试

用期工资的同时,会降低转正之后的工资来对此成本进行替代。这种替代在一定程度上使企业获得风险溢价:由于求职者的个体性,所以多数求职者是风险厌恶型的;而企业具有集体性质,通常假设企业是风险中性的;所以由于风险偏好不同,使得企业获得风险溢价。这种风险溢价促使企业更倾向于采用试用期工资来代替转正后的工资。

(2)在其他条件不变的情况下,提高试用期的法律工资支付,可能会使企业的甄选成本上升,转正后的工资降低。当提高试用期的法律工资时,企业的人工成本被迫提升,相应的最优甄选概率,转正后工资等都会随之发生变化。出于成本考虑,企业会通过转正后工资的降低来替代试用期工资的被动提高。同时,鉴于转正后的工资水平受到合格求职者的市场工资水平的限制,所以,在降低到一定程度之后,要继续降低转正后的工资,企业会通过降低蒙混过关的概率来弥补,即转正后的工资在降低到合格求职者工资水平之前的某一个值时候,存在着转正工资与甄选成本的替代:通过提高甄选成本(降低蒙混过关的概率),来进一步降低转正后的工资水平;当边际甄选成本等于边际转正后的工资水平降低时,达到最优的转正工资与蒙混过关的概率的组合。

2. 启示

(1)当试用期延长后,倾向于增加企业福利,减少劳动者工资福利,社会福利存在一个最优值。当使用期限延长后,企业的甄选成本降低,倾向于降低转正后的工资回报,这无疑是一种福利的增加。相反,对于求职者而言,是一种福利的损失。而对政府而言,其所追求的是社会福利最大化,如果初始阶段企业试用期过长,就会使得劳动者的福利损失大于企业福利增加,整个社会福利相应减少。所以,试用期规制的时间长度有一个最佳年限,无论是增大还是减少所规定的年限,都会导致整个社会福利的减少。

(2)试用期工资保护对于劳动者是一把双刃剑,对于企业可能是一种损失,对于社会福利而言存在着一个最优值。如果提高试用期期间的工资,那么企业基于“逆向选择”规制最低支出的考虑,会提高甄选的严格程度,降低转正后的工资水平。基于企业的理性,这种行为会导致劳动者在就职之后工资福利的损失。所以,试用期工资对于劳动者而言具有“双刃剑”的作用,可以保障不

稳定期间劳动者的工资权益不受侵害,但是,这种保护的代价是转正后的工资水平的削减,如果初始企业给予的试用期工资过低,这种综合作用将会给劳动者带来较大的净福利,但是,当试用期法律工资过高,这种综合作用对于劳动者而言将会使福利降低。对于企业而言,由于企业试用期工资的改变,被动的改变甄选水平和转正后的工资支付,总体而言偏离了初始的最佳组合的选择,所以总体上会导致企业福利的损失。对于劳动者和企业的福利总和而言,随着试用期法律工资水平提高,总福利可能增大,但提高到一定程度,二者的总福利将会降低。所以政府针对试用期工资的制定具有一个最佳的试用期法律工资,使得社会福利最大。

综上所述,出于整个社会福利的考虑,试用期限和试用期间的法律工资要求并不是越高越好,同时过低也不利于整个社会福利的增加,根据企业和劳动者之间的权衡,试用期限和试用期工资都有一个最佳的临界点,高于或低于该临界点,都会影响到社会福利的改进。

参 考 文 献

- [1] KAUFMAN B E. Human resource and industrial relations commonalities and differences[J]. Human Resource Management Review, 2001, 11(4): 339-347.
- [2] 姜瑞瑞,葛玉辉. 一种劳资关系理论的新探索:劳资关系周期理论[J]. 经济与管理, 2009, 23(5): 29-32.
- [3] 太译彬. 《劳动合同法》实施后的劳动关系再变革[J]. 经济研究导刊, 2010(14): 145-146.
- [4] 蒲勇健. 公司期权制度与试用期组合机制——一个人力资源信息甄别博弈模型[J]. 重庆大学学报:自然科学版, 2004(2): 145-149.
- [5] 余平. 试用期培训的经济分析[J]. 现代商业, 2008(11): 144-145.
- [6] [美]保罗·米尔格罗姆,约翰·罗伯茨. 经济学组织与管理[M]. 费方域,译. 北京:经济科学出版社, 2004: 251-253.
- [7] SCOTT E. Page, uncertainty, difficulty, and complexity[J]. Journal of Theoretical Politics, 2008, 20(2): 115-149.
- [8] [美]爱德华·拉齐尔. 人事管理经济学[M]. 刘昕,译. 上海:上海译文出版社, 2000: 49-54.
- [9] ANNAPURNA V. Learning and cooperation in sequential games[J]. Adaptive Behavior, 2006, 14(3): 195-209.

Economic Analysis on Influence of Probationary Period on Decision-making of Human Resources Management

——From Regulation Perspective of “Adverse Selection”

YUAN Qing-chuan^{1,2}

(1. *School of Labor and Human Resource, Renmin University of China, Beijing, 100872;*

2. The Business College, Shihezi University, Xinjiang, 831300)

Abstract The provision of probationary period in Labor Contract Law not only regulates the deadline, but also provides the minimum wage. Based on Lazear's self-selection model and combination of Watkins' "Q-learner" relation of sequence game theory, and also from regulation perspective of "adverse selection", this paper, in order to confirm influence of probation terms on decision-making of human resources management, analyzes the influences of the probationary period and the minimum wage in the probation period on the employer's decision: selection decision, probation salary formulation, as well as the salary confirmation after becoming a full member. The result shows that in case that other conditions remain unchanged, when the probationary period is extended, companies tend to reduce the probability of false pretenses; increase the wages of probationary period and lower employee's wages after their gaining formal qualifications; in case other conditions remain unchanged, when payment of wages in the probationary period is improved, companies tend to increase their selection costs and lower employee's wages after their gaining formal qualifications. Finally, this paper draws on the inspiration of probationary period legislation.

Key words labor contract law; probationary period; adverse selection; human resources management; self-selection

(责任编辑:陈万红)