劳动者离职行为决策研究

田 辉 著

復旦大學出版社

需要全本请访问 www.ertongbook.com

劳动者离职行为决策研究

劳动者离职行为决策研究

田 辉 著

复旦大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动者离职行为决策研究/田辉著. —上海：复旦大学出版社，2017.11
ISBN 978-7-309-12941-0

Ⅰ. 劳… Ⅱ. 田… Ⅲ. 企业管理-人力资源管理-研究 Ⅳ. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 085183 号

劳动者离职行为决策研究
田 辉 著
责任编辑/谢同君

复旦大学出版社有限公司出版发行
上海市国权路 579 号 邮编：200433
网址：fupnet@fudanpress.com http://www.fudanpress.com
门市零售：86-21-65642857 团体订购：86-21-65118853
外埠邮购：86-21-65109143 出版部电话：86-21-65642845
江苏凤凰数码印务有限公司

开本 890×1240 1/32 印张 6.25 字数 133 千
2017 年 11 月第 1 版第 1 次印刷

ISBN 978-7-309-12941-0/F·2367
定价：25.00 元

如有印装质量问题，请向复旦大学出版社有限公司出版部调换。
版权所有 侵权必究

前　言

我国自1978年改革开放以来，劳动立法逐渐变得完善和普及。在劳动立法的开始阶段，立法的宗旨在于透过劳动契约保障缺乏谈判能力的劳动者能够获得一个保持稳定生活的工资和阻止雇主对于劳动者的过度使用。其立法背景是劳动力市场上长期供大于求的状况形成的社会对劳动者的保护严重不足，从而导致雇主对于劳动者的过度盘剥，甚至会限制劳动者的自由。

但是，随着社会变迁和中国的产业升级，客观上要求雇主与劳动者必须保持长期稳定的关系，而劳动合同法的颁布生效则促进了这种趋势的发展。雇主对于劳动者离职单方面的限制马上就要成为历史，劳动者与雇主双方博弈的结果不再表现为劳动者单方面利益的受损和劳动者的忍气吞声，而是表现为劳动者对于自身权利的积极维护。劳动者自我保护意识的增强表现为劳动者离职成为一种常态。据前程无忧发布的《2014离职与调薪调研报告》称，2013年员工离职率平均为16.3%，而且员工离职是一个遍布各个行业、工种、职位的现象，这就不能不引起雇主的重视。

劳动契约理论为我们理解企业提供了一个全新的思路，对于劳动者离职研究而言，则由原来只需要考虑劳动者本身的成本收

需要全本请访问 www.ertongbook.com

益来进行决策，发展到劳动者离职是劳动者与雇主双方的事情，劳动者不再是无所不知的完全理性人，而是成了需要为了自身利益和雇主进行协商谈判的社会人，因此劳动者离职就是劳动者与雇主双方讨价还价协商破裂的必然结果。

讨价还价理论为从动态的观点看待离职打开了大门，也就是说，劳动者离职是一个讨价还价过程，而讨价还价的结果则形成了劳动契约。这样通过讨价还价理论，我们就可以将劳动者离职理解为是由于劳动者与雇主双方进行不断的讨价还价而谈判不成功所导致的结果。

由于劳动者与雇主相比，处于弱势、被剥夺的地位，因此就劳动者自身而言导致谈判破裂的因素主要是劳动者的公平感受。影响劳动者公平感的因素主要有三个：工资水平本身的高低、保留工资、劳动者与雇主的合作分享份额。

通过以上研究，本书得出以下结论：劳动契约是针对劳动者与雇主的合作剩余分享的讨价还价谈判形成的，其本质上是不公平的；劳动者的离职是劳动者与雇主双方对讨价还价破裂的反映；工资水平是影响劳动者离职决策的重要因素；劳动者的保留工资相当于劳动者与雇主谈判的风险点，保留工资水平的高低会影响双方的谈判破裂风险程度。人力资本投资具有双重作用，即一方面人力资本投资可以增强劳动者的谈判能力，从而分享更多的份额，另一方面人力资本投资会影响劳动者的自由，也即人力资本投资能够绑架劳动者，使劳动者的离职可能性变低，而劳动者对于公平的偏好会导致劳动者拒绝某些对自身有利的条件。

掩卷之余，自然感慨良多，尤其是本书的写作可以称得上是一波三折，其中遭遇到的困难和挫折是当初预想不到的，而之所以最

终能够顺利完成则是因为我的导师的不放弃、不抛弃。出于对学术生涯的热爱和向往，我有幸在童玉芬教授的指导下开始了博士生涯的学习，在老师的指导和学校的浓厚学术氛围的熏陶下，自己在各方面获得了很大的提升。但是，我猜中了开始，却没有预料到结果。开始的选题是和飞行员的跳槽有关，这是当年的社会热点，初生牛犊不怕虎，我义无反顾地将其作为了自己的研究课题。然而，最后的经历证明仅靠勇气和热情是不够的，热点的急剧降温和课题的申请失败将自己推入了绝境，于是改以理论研究为主，而难点和各种预想不到的困难随之出现，因为方法的不完整以及理论深度的不足，使研究很难推进，在艰难的探索中自己丧失了研究的勇气与热情，尤其是繁重的工作和大量的家庭事务占用了太多的时间，导致研究一度陷入了停滞。我的研究并没有在老师的日常研究中，但是老师却单独为我付出大量的精力来指导，尤其是当我准备放弃的时候，老师没有放弃，仍是在不停地鼓励、督促我。研究的进展仍旧缓慢，但是在童老师对于工作的热情和对研究工作的热爱及忘我的投入精神的影响下还是在往前推进。研究的最终完成是和童老师的精心指导以及不放弃有关，从而使我明白老师的真正含义。从童老师的身上我学到了严谨的治学态度、刻苦的治学精神，以及对于问题永不言弃的精神和执着的研究精神。谢谢童老师！

感谢劳动经济学院的老师和同学们，尤其是感谢杨河清教授和王洪涛师兄。杨教授深厚的学术功底和对于后辈的谆谆教诲为我指亮了前进的道路，正是有了各位如同父兄的老师和同学的默默支持，才能使自己的研究得以推进和发展，谢谢你们！

最后我还要感谢我的父母和家人，儿子的成长与我的学业同

步，是一个巧合，也是一个动力，孩子永远是我前进的动力和方向，尤其感谢家人的理解和支持，年迈的父母的支持与宽容支持了我的不断前进。谢谢！

田　辉

2016 年 6 月

目　录

1　导论 …… 1

1.1　研究背景及问题的提出 …… 1

1.2　相关概念界定 …… 5

1.3　国内外文献研究现状 …… 6

1.4　研究的思路与研究方法 …… 29

2　劳动者离职行为的理论基础 …… 38

2.1　劳动契约理论 …… 38

2.2　讨价还价理论 …… 44

2.3　公平理论 …… 49

2.4　劳动经济学中的劳动者离职理论 …… 53

3　劳动者离职决策的博弈模型Ⅰ——一个劳动者离职决策的分析框架 …… 59

3.1　企业剩余与讨价还价 …… 62

3.2　考虑讨价还价的劳动者流动决策模型 …… 64

3.3　小结 …… 69

4　劳动者离职决策的博弈模型Ⅱ——基于公平的视角 …… 71

4.1　雇主运用“解雇权”对于劳动者的利益剥夺 …… 72

4.2 劳动契约的本质特征——第二方执行契约 …… 76
4.3 纳入公平的劳动者讨价还价博弈模型 …… 79
4.4 理论应用：效率工资下的员工离职——劳动者对于公平的追求 …… 95
4.5 小结 …… 103
5 工资对于劳动者离职决策的影响 …… 105
5.1 假设和预测 …… 107
5.2 考虑破裂风险的劳动者与雇主讨价还价模型构建 …… 108
5.3 对劳动者离职风险与工资率的考察 …… 111
5.4 工资水平、离职倾向与离职率 …… 115
5.5 小结 …… 116
6 保留工资对于劳动者离职决策的影响 …… 118
6.1 假设 …… 119
6.2 模型分析 …… 121
6.3 参数分析 …… 125
6.4 理论应用：地板工资下农民工的反抗 …… 127
6.5 小结 …… 135
7 人力资本投资对于劳动者决策的影响 …… 137
7.1 人力资本投资是雇主与劳动者双方合作剩余的倍增器 …… 138
7.2 人力资本投资与劳动者离职的关系 …… 141
7.3 人力资本投资的大小决定了离职的概率大小 …… 143
7.4 理论应用：高人力资本下的囚徒困境——飞行员的

辞职 …… 149
7.5 富士康专制体制下劳动者的抗争 …… 157
8 研究结论与展望 …… 170
8.1 研究结论与讨论 …… 170
8.2 研究的创新之处 …… 172
8.3 研究局限性 …… 173
参考文献 …… 175

需要全本请访问 www.ertongbook.com

1 导 论

1.1 研究背景及问题的提出

自由作为基本的人权，是值得所有人为之奋斗保卫的，具体到劳动者身上则体现为劳动者可以自由地进入某一企业，也可以自由地离开某一企业。进入某一企业固然很难，离开某一企业可能更难，这种自由的获得往往需要付出极大的代价，甚至是生命。比较有名的例子就是富士康的“连跳”事件，作为普通劳动者离开企业的代价是生命的付出；而作为另一个高端群体的飞行员则需要花上成百上千万的赎身费才能获得离开的自由。

在经济学理论中，自由是市场经济主体的天赋权利，也是市场经济奉为圭臬的基本权力之一，至今作为自由标志的自由女神像仍是昭示着社会对于自由人权的追求。和封建社会极力对人身的束缚相反，自由的劳动者是劳动力市场上成功运行的关键，正是劳动者的自由流动促使市场的优胜劣汰机制发挥作用，从而使劳动力这种稀缺的资源进行合理的配置和利用。现如今劳动者的离开自由却成为劳动者极力追求的权力，这反映了劳动者和雇主之间存在的矛盾，雇主需要使用劳动者的自由，因为历史证明了只有自

由的劳动者才是雇主剥削的对象，这是资产阶级与封建阶级通过抗争才取得的。但是，雇主想要的是有序流动的劳动者，而非拥有完全自主流动意识的劳动者。比较明显的例子就是劳动者在企业中的工作是受到了企业纪律的约束和制约，要接受企业的管理和指挥。因此，是劳动者想要离开企业也不是说想走就走的，企业一方会针对劳动者的无序离职制定相应的对策。在《劳动合同法》生效前，许多用人单位在招收新员工时，往往会在劳动合同中约定一定的服务期，并约定如果员工提前离职要向单位支付违约金。许多情况下违约金的数额很大，达到劳动者有可能偿付不起的地步，因此服务期成了劳动者退出企业的枷锁。本来劳动期限是劳动者的一种职业保障，防止雇主随意解雇劳动者，但此时却成了用人单位套在劳动者身上的一副“枷锁”，这无疑是封建社会不平等的人身权制度在当代工业社会的延续。

在劳动立法的开始阶段，其主要面对的是劳工的恶劣的劳动条件以及极不稳定的就业状态，劳动立法的宗旨在于透过劳动契约保障缺乏谈判能力的劳动者能够获得一个保持稳定的生活的工资，和阻止雇主对于劳动者的过度使用，其目的在于保证劳动者始终处于工作状态。所以，劳动合同在一开始的发展上都是以终身合同为主，从而可以发展出劳动者与雇主之间的长期而稳定的关系；只有在特殊属于临时性、短期性、季节性以及特定行业的职业才会有定期劳动合同。因此，不论是在实践中还是在理论上对于定期劳动合同的保护就不是太严密，而是对于长期劳动合同的保护较为周密。而在我国，以定期劳动合同为主，以长期合同为辅，终身合同反而成为一个特例。这种制度安排与劳动力市场上长期供大于求相结合的状况所导致的后果就是社会对劳动者的保护严

重不足，随意解雇现象相当严重，从而导致雇主对于劳动者的过度盘剥。

但是，随着社会的变迁和中国的产业升级，客观上要求雇主与劳动者必须保持长期稳定的关系，只有在长期契约关系中，雇主和劳动者才能对人力资本进行大量投资，而且此时的劳动者不再是劳动力市场随意可得的，是企业必须保有的资本。而《劳动合同法》的颁布生效则加剧了这种趋势的发展。劳动合同开始抛弃短期劳动合同，而是开始以长期或终身劳动合同为主。劳动者权利地位的增强促使劳动者离职不再是企业简单粗暴的手段可以阻止得了的。雇主对劳动者流动单方面的限制马上就要成为历史。劳动者与雇主双方博弈的结果不再表现为劳动者单方面利益的受损和劳动者的忍气吞声，而是表现为劳动者对于自身权利的积极维护。

而且，劳动者为适应我国产业从以往的制造业进入了以服务及知识产权为主的不同形态的产业，反而更重视工作内容是否能够实现自我，以及该工作所依附的收入福利，劳动者的工作习惯与观念不再只追求稳定的长期性工作，对于劳动市场上的临时性、短期性、季节性以及特定性工作不再认为是不稳定的，而是这样的工作可以更好地给自己自由。

另外，随着劳动者权利意识的增强和就业观念的转变，劳动者离职就成为一种常态。据前程无忧发布的《2016 离职与调薪调研报告》称，2016 年中国的劳动者离职率平均为 17.7%。按各行业劳动者离职率来看，制造业、传统服务业、消费品行业的员工离职率依然处于领跑地位，分别为 20.9%、19.8%和 19.6%。从员工层级来看，2015 年操作人员的离职率仍是所有职位等级中最高

的，达到25.3%；专业技术人员的离职率同比增幅最大。根据企业性质划分的员工离职率情况调研表明，民营企业离职率依然最高，为20.2%，高出国有企业(12.4%)近8个百分点。从同比来看，国有企业离职率较2014年同比增长4.2%，同比增幅最高[①]。所以，员工离职是一个遍布各个行业、工种、职位的现象，这就不能不引起雇主的重视。

管理大师彼得·德鲁克曾经说过一句经典的管理格言："企业只有一项真正的资源——人。"在竞争日益激烈的知识经济和信息时代，劳动者作为企业真正的资源发挥了奇迹般重要的作用，是决定一个企业成功与否的关键因素。因此，不论是出于管理实践还是理论研究，对于劳动者离职的关注就成为必然。

在我国，尽管目前有着越来越多的管理者与专家在进行着劳动者离职问题的研究，但是从大部分的研究成果来看，在这个领域的研究大多是出现了"宏观"与"静态"两种情况。"宏观"指的是研究对象往往是统计学意义上的劳动者，缺乏针对性，得出的结论只是存在于统计学意义上的，难以对企业的劳动者流动管理提出有效的建议；"静态"指的是研究的劳动者流动是在一个静态的意义上，没有对劳动者流动的决策过程纳入考虑范畴，从而导致研究结论往往会脱离实际背景，研究的成果能够真正深入实践、具有普遍的指导价值的还是太少了。作者希望能够站在前人的研究基础上，通过自己的研究稍微弥补前人的不足，将劳动者的流动作为劳动者与雇主讨价还价的博弈过程的结果为研究对象，寻找劳动者流动的一般原因，进而得出规避和解决劳动者流失问题一般管理

① 前程无忧人力资源调研中心.2016离职与调薪调研报告.http://research.51job.com/insight-377.html.

法则，为企业管理者及人力资源管理者提供普遍的管理指导与借鉴。

1.2 相关概念界定

美国学者普莱斯(Price J. L.)曾给出了一个广义的劳动者流动的定义：个体作为组织成员状态的改变[①]。

莫布雷(W. Mobley)则给出了一个狭义的劳动者流动的定义：从组织中获取物质收益的个体终止其组织成员关系的过程[②]。

劳动者流动与劳动者离职以及员工流动在基本含义上是相似的，即都是指劳动者在不同地区中空间的移动或在同一空间上不同单位之间的移动。但是，它们的适用方位是有一定的差异，在具体的内涵上也有差别。

劳动者流动与劳动者离职的区别在于流动是指一种状态，而离职更多的是指劳动者离开企业的一种行为决策，劳动者主动或被动地离开某一固定的工作的单位或场所。劳动者流动的内涵上要大于劳动者离职，流动既可以是指微观上劳动者离开企业的行为或者在同一单位内部职位之间的转移，也可以是在宏观范围内劳动者的工作状态的转换。所以，离职是包含在劳动者流动的范畴之内的。

在应用范围上，劳动者流动在社会学或者经济学中使用得较

① Priee J. L. The Study of Turnover, Ames: Iowa State University Press, 1977.

② 张勉，李树茁.雇员主动离职心理动因模型评述.心理科学进展，2002，(10).

多，而学者们的研究更侧重于宏观意义上，即劳动者在地区间或者职业间的转移。在管理学或心理学科中，则更侧重于微观范畴上，即研究劳动者个体的单独决策行为。

另外，劳动者和员工的使用上也存在差异。劳动者的字面意义是指“劳动的人”，具体就是指对从事劳作活动一类人的统称。劳动者的概念是含义非常宽泛的，不同的人群、不同的学科对于劳动者这一概念具有不同的界定。员工则是指一个组织内的工作人员或成员，具体就是指企业中各种用工形式的人员。所以，两者在使用范畴上也是不同的，劳动者的覆盖面更广一些，既包括各种组织业内部的人员，也包括组织外部寻找工作或正在从事劳动的人员。本书认为，劳动者流动是劳动者对劳动者与雇主进行讨价还价结果的反应。或者说，如果劳动者对讨价还价的过程或者结果不满意，劳动者就会辞职，而如果雇主不满意，则会解雇劳动者。所以，在本书中劳动者与雇主的合作可以理解为相互之间持续不断地讨价还价的结果，而劳动者离职就是谈判破裂的结果。

所以，本书研究的是劳动者的离职行为决策，劳动者主体指的是与雇主进行讨价还价的人员，既有可能是组织内部的劳动者，也包括没有进入组织内部和雇主进行讨价还价的劳动者，即劳动力市场上的劳动者。因此，本书研究的劳动者离职指的是组织内外的劳动者在与雇主谈判破裂后的反应，即劳动者的离职行为决策。

1.3 国内外文献研究现状

研究劳动者离职最早的是经济学家，研究的历史可以追溯至

需要全本请访问 www.ertongbook.com