



TransAsia Lawyers
權亞律師事務所

**“2009-2010 年度权亚劳动
法奖学金” 参赛作品**

**《劳动合同法》的实施对国企劳资关系的影响
——以湘中娄底市为研究个案**

北京大学 2007 级本科生

林熙翔 刘晓燕

2010 年 3 月

1. 导言	2
1.1. 选题的目的及意义	2
1.2. 文献回顾	2
1.3. 概念界定、理论框架、研究方法及样本来源.....	3
1.3.1. 概念界定	3
1.3.2. 理论框架	4
1.3.3. 研究方法	5
1.3.4. 样本来源简介	5
2. 国有企业劳资关系之概述.....	6
2.1. 国有企业劳资关系之历史沿革	6
2.2. 国企改制后劳资关系中存在的问题	7
3. 调研状况	10
3.1. 《劳动合同法》对明晰劳资关系主体地位的影响.....	10
3.2. 《劳动合同法》对国有企业劳动合同制度的影响.....	10
3.3. 《劳动合同法》对国有企业工会制度的影响.....	19
3.4. 《劳动合同法》对国有企业劳资纠纷解决的影响.....	24
3.5. 《劳动合同法》对国有企业社会保障制度的影响.....	27
4. 理论分析	30
4.1. 调研情况的总结	30
4.2. 基于三种理论框架的分析	31
4.3. 影响企业经济发展的原因探讨	36
4.4. 意见和建议	36
5. 结束语	37

1. 导言

1.1. 选题的目的及意义

学术研究的目的是与意义应体现为现实问题的关怀与理论体系的积累。就现实问题的关怀而言，本文主要关注《劳动合同法》实施近两年来对于国有企业劳资关系的影响，通过调研对了解其现状，分析问题的成因，立足于法学理论，提供适当的解决方案；就理论体系的积累而言，通过研究的选题、研究的方法和论证、研究的结论，对劳动合同法研究领域的研究对象方面作资料性的补充以及结论性的修正。法律的发展总是对社会现实需求的回应，法学的发展需要理论体系的不断完善，本研究正是从这两个方面体现出自身的目的和意义。

1.2. 文献回顾

本文的选题是在文献综述以及初步的访谈调查中确定的，通过阅读有关《劳动合同法》的研究，作者有以下几点体会：

1.就研究的选题而言，《劳动合同法》引起社会各界及学术界的广泛的关注和深入的思考，但主要集中于新法影响下的企业以及社会经济的发展，而对于劳资关系的探讨少有实证的研究和深入的分析¹；

2.就研究的角度和方法而言，各篇文献所选用的研究方法宏观而至微观，不一而足。其中法学角度的研究最为深入，运用法律解释的方法对法律文本进行深入细致的研究，与具体实践相结合，对立法给予批判和补充。而经济学、社会学、人力资源管理以及公共政策的研究方法为研究《劳动合同法》的学者提供了广阔的视野和有益的结论，作者认为，这方面的研究成果与实践结合紧密，对于具体行业及部门的工作实践具有较强的指导意义²。

3.就研究的对象而言，现有文献的触角涉及各种类型和规模的企业，对于中小型民营企业较高度度的理论关注具有时政的意味，这方面的研究成果很多，形成一定的共识：城乡户籍差异以及人力资本的积累程度成为二元市场划分的基础，在这种二元市场中，以劳动密集型为主的中小型民营企业在新法大幅度规范

¹ 作者认为这种理论关注多少具有时政的意味，《劳动合同法》的出台在政策上适逢我国推行促进企业转型，经济上适逢金融危机。有学者称新法的出台促使劳动力的成本上升而成为压垮企业的最后一根稻草。参见唐跃军，赵武阳：解雇成本、市场分割与《劳动合同法》——基于理论模型对《劳动合同法》争议的新解释，经济理论与经济管理，2009年第7期

² 经济学关注《劳动合同法》下劳动力成本的上升给企业发展带来的影响，其研究方法有构建劳动力市场的理论模型、博弈理论、新制度经济学视角、价格管制理论。其中张五常以租值消散理论对于研究《劳动合同法》中的最低工资制度、无固定期限合同制度、劳动合同的解除制度对于企业发展及社会经济发展有重要的参考价值。社会学对于劳资关系研究方法的前沿应当是以社会网络分析作为工具，探讨劳资关系在企业成长的复杂关系网络中的功能及位置从而调整相应劳资关系。参见李正：企业成长的社会关系网络研究，四川大学博士学位论文。人力资源与公共政策的视角是实务界较为重视的研究思路，参见梁爽：刍议“新法”对我国商业银行人力资源管理的影响，金融与保险，2008年第9期，廖萍：劳动力成本上升的原因——兼论新《劳动合同法》对劳动力成本的影响，会计之友，2008年第7期

劳资关系的影响下蒙受不利影响³。而理论关注的反面，是曾在国企改制背景下得到深入研究的国有企业的劳资关系，《劳动合同法》实施后，学者们似乎并未对其给予相应的关注⁴。

结合以上阅读文献的体会，作者选取《劳动合同法》的实施对国有企业劳资关系的影响作为研究的对象。

1.3. 概念界定、理论框架、研究方法及样本来源

1.3.1. 概念界定

概念的内涵与外延往往根据研究的特定思路与研究对象而不同，因此，本文参照相应的观点，给出作者对相关概念的界定。

《劳动合同法》于 2007 年通过，2008 年 1 月 1 日起施行，共分 8 章 98 条，包括劳动合同的订立、合同的履行和变更、劳动合同的解除和终止、特别规定、监督检查和附则。作为规范劳动关系的一部重要法律，该法在明确劳动合同双方当事人权利和义务的前提下，重在保护劳动者合法权益。与原有的劳动法法律法规相比，新法具有以下特点：1. 劳动合同的适用范围扩大；2. 劳动关系的建立不以确立劳动合同关系为基础；3. 劳动合同的必备条款有所损益；4. 劳动合同的期限适用新的规定；5. 规范劳动合同约定的试用期；6. 规范劳动合同约定的违约金；7. 具体化劳动合同的履行与变更；8. 劳动合同的解除适用新的规定；9. 调整有关劳动合同终止的内容；10. 解除和终止劳动合同的经济补偿适用新的规定；11. 完善和规范集体合同制度；12. 规范劳务派遣用工形式；13. 从法律层面上对非全日制用工作出了与全日制用工不同的特别规范。

新法的调整领域涉及原有劳资关系的方方面面，对于社会经济具有重大的影响。由于我国处于社会经济转型期，掩藏在经济发展下的劳资冲突逐步显现，资方的发展往往是以牺牲劳方的合法权益而实现，而《劳动合同法》的出台与施行从法律层面规范劳资关系，客观上冲击原有劳资关系的稳定结构，在劳动者权益得到确立的同时资方的利益减损，这是整个社会领域内的一次分配的调整，因此，作者认为新法对劳资关系的调整实质上是一次对“公平的校正”。

国有企业是指企业全部资产归国家所有，并按《中国人民共和国企业法人登记管理条例》规定登记注册的非公司制的经济组织，而不包括有限责任公司中的国有独资公司。资产的投入主体是国有资产管理部門的，就是国有企业。从

³ 这一共识是总结自唐跃军，赵武阳：解雇成本、市场分割与《劳动合同法》——基于理论模型对《劳动合同法》争议的新解释，经济理论与经济管理，2009 年第 7 期，持这一观点的研究有许多，参见：全国人民代表大会常务委员会执法检查组关于检查《中国人名共和国劳动合同法》实施情况报告，全国人民代表大会常务委员会公报，2009 年第 1 期，国家发展改革委社会所李爽、谭永生、冯杰：广东省《劳动合同法》实施影响调研报告，宏观经济研究，2009 年第 1 期，扈晓明：与新法共舞——《劳动合同法》与中小企业机遇与挑战，关注，2009 年第 6 期

⁴ 作者通过对中国知网的检索及相关文献的阅读，未发现就新法的实施对国企劳动关系的影响的专题研究，相应的观点散见在其他方面的文献中，研究的观点认为，作为民营企业的对照，国有企业并未受到明显的冲击，这与国有企业劳资关系相对比较规范有关。

研究的角度来看，国有企业的劳资关系回本溯源，与国企改革联系紧密。所谓国有企业改制，是指省属国有企业、国有独资公司级国有控股企业改制为省本级国有资本控股、相对控股、参股和不设置国有资本的公司制企业、股份合作制企业或中外合资企业⁵。而在国有改制前后的劳资关系研究多有论述，本文在下一节中还将就此问题作进一步论述。

劳资关系的概念有广泛的含义和深刻的内涵，在本文的语境下宜取狭义的解释。劳资关系是为企业提供资金、场地、设备、项目、商品等生产要素的个人与集体形成的资方，与为企业投入智慧、技术、劳力等生产要素，具体进行生产、管理、营销工作的个人或群体形成的劳工，在企业日常管理互动中形成的关系。这一概念的界定涵盖劳动力密集型、技术密集型与资本密集型等企业类型，劳资双方的利益关系与人际关系也蕴含其中。

1.3.2. 理论框架

立足于劳动法部门法理论，结合经济学领域的分析工具，本文沿以下思路展开：

1. 从人权保障的角度探讨劳动就业权的落实

劳动法作为劳动者保护法，是人权保障立法中的重要部分。劳动合同法中确认劳动力为劳动力所有，赋予劳动者在劳动关系中的法律主体地位，规定劳动者有就业、获得劳动报酬、休息、安全健康、取得社会保险、接受职业培训、组织工会、参与企业管理等项权利⁶，从而使人权具有了实在的内容和具体的法律保障。而具体到劳动就业权中，职业稳定、平等就业与自由择业是其应有之意。准此以论，当以劳动就业权作为尺度，衡量《劳动合同法》实施的是否达致“明确劳动合同双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系⁷”

2. 从政府干预的角度探讨劳资关系的稳定

随着市场经济体制的逐步确立，行政化的劳资关系已为新型的 market 化的劳资关系所取代。国有企业改制正是这一劳资关系变化的最佳脚注。国企改革后的劳资关系的变化显著：（1）劳动者身份的变化，过去处于“主人翁”地位的劳动者开始以劳动力的所有者身份进入劳动力市场成为雇工；（2）劳动合同性质的变化，劳资合同从过去的终身制转变为现有的以市场调节为准的协商合同制；（3）特殊劳资关系的变化，国企改革以后特殊劳资关系如下岗问题逐渐为失业所取代。而市场经济下的劳动者，在这特定的社会转型时期，尚未享有与资本权利相对应的权利，导致劳资关系矛盾凸显。国家应采取立法、司法与行政等系列手段以保障劳动者，再此基础上求得劳资关系的稳定。因此，从政府干预的角度来考

⁵ 概念引自河北省省属国企改革中职工安置和国企资产处置的实施意见的通知，2004年3月9日冀政办【2004】7号

⁶ 参见《劳动合同法》第4条第2款：“用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。”

⁷ 参见《劳动合同法》第1条

察《劳动合同法》实施的效果成为我们研究的另一尺度。

3. 从经济效益的角度探讨劳资关系的健康发展

随着我国社会经济的发展，劳动力成本上升成为必然的趋势。而我国市场的进一步开放，为求增强本土企业的竞争力，国家也增大促进产业转型的力度。在这样的背景之下《劳动合同法》颁布出台。这一法案是否成功，不仅视其是否保障了劳动者的就业权，稳定了劳资关系，从经济政策的角度来看，更重要的是视其是否有利于企业产业转型的平稳过渡，促进经济社会的健康发展。假设劳资关系的利益平衡带来企业转型的剧烈阵痛，造成经济社会的动荡，则新法的出台得不偿失。加之 2008 年影响全球的金融危机，《劳动合同法》的出台可能成为压垮部分企业的最后一根稻草。

1.3.3. 研究方法

本研究采取定量与定性相结合的研究方法。通过问卷调查、参与观察以及深度访谈收集研究的基础材料。具体而言：定量的研究方法是指，本研究针对劳动者和用人单位设计两套问卷，在样本的选取过程中采取分成抽样，在收集的资料上进行初步的统计分析，了解所有自变量与因变量之间的相关性。当然，有许多问题是通过基本状况的描述即可说明问题。定量方法主要适用于无争议的，能够通过数据得到直观验证和反映的问题；定性的研究方法是指，法律的文本解释法、文献分析法语实地研究方法的结合。文献分析是通过将《劳动合同法》研究成果进行分类和处理，了解其实施在我国的现状和存在的问题，在借鉴有关成果的基础上，确定本研究的基本框架。将本研究与个案相对比，寻求其中相异与相同之处。实地调查适用于通过数据很难得到反映的问题，本研究通过深度访谈，对较为典型的个案进行分析。最后回归法律解释的方法，检视法律是否回应社会的需求。

1.3.4. 样本来源简介

本研究的样本来源主要来自湖南省娄底市，选取的原因主要有：1.该地区为作者的家乡，便于开展调查、参与式观察与深度访谈；2.该地区作为工业城市，国有企业较多，涉及到的劳资关系较为普遍。

1.娄底市简介

娄底地处湖南中部，人口 400 万，辖娄星区、冷水江市、涟源市、双峰县、新化县和市经济技术开发区，娄底矿产资源丰富，有世界锑都、百里煤海和有色金属之乡美誉。在全市生产总值中，三次产业结构比为 19.5：48.3：32.2，呈现出“二三一”产业结构特点，工业主导地位凸显。娄底市的规模工业总量在全省排名第 8 位，拥有多家大规模工业化企业，因此，娄底市作为以工业为主导的城市，其工业化发展过程主要是以国有企业为主要形式，国企改革以后遗留的劳资关系问题，成为我们在研究《劳动合同法》实施效果中重点关注的研究对象。研

究还选取部分民营企业及其他类型企业作为对照组，以便对于《劳动合同法》实施的影响作横向的分析。

2. 样本构成

样本主要由用人单位与劳动者两部分的数据构成。

针对人群基数较大的劳动者，研究采取抽样问卷调查的方式，向 26 家用人单位的劳动者发放问卷，其中：国有企业及集体制企业劳动者 48 人，占总体的 30.38%；民营企业劳动者 42 人，占总体 26.58%，外资企业劳动者 13 人，占总体的 8.23%；事业单位劳动者 11 人，占总体的 6.96%；个体单位劳动者 44 人，占总体的 27.85%，合计发放问卷 158 份。

针对基数较小的人用单位，我们采取问卷调查结合深度访谈的方法，对 26 家用人单位进行调查。其中国有企业及集体企业 6 家，占 23.08%，民营企业 16 家，占 61.54%，外资企业 1 家，占 3.85%，事业单位 1 家，占 3.85%，个体 2 家，占 7.69%。从用人单位的规模来看，其中大型企业占 26.92%，中小型企业占 73.08%。

3. 问卷回收情况及初步的分析思路

作者向抽取的 26 家用人单位发放了 26 份问卷并全部收回，有效问卷达 26 份。对于劳动者我们共发放了 200 份问卷，收回 168 份，其中有效问卷 158 份。在此数据上，形成了调研的初步数据结果。

研究将沿着以下思路展开：回顾国有企业劳资关系，重点分析国企改革对劳资关系造成的若干制度性问题。这些遗留的问题是研究所关注的，同时也是《劳动合同法》所应当回应和做出调整的。我们通过对调研数据的分析，总结实践中国有企业劳资关系中存在的问题，考察《劳动合同法》施行以来对于相关问题是否做出了回应以及对相关问题的解决程度。在此基础上提出我们相应的建议。

2. 国有企业劳资关系之概述

2.1. 国有企业劳资关系之历史沿革

本研究对于国有企业劳资关系的分析时间点取自 1978 年始，作者认为国有企业劳资关系事实上伴随着国有企业的改革而变化，因此不得不对国有企业改革进行适当的回顾。

2.1.1. 国企改革背景

我国的国有企业改革大致可划分为三个阶段⁸：

⁸ 关于国有企业改革的阶段划分参见郭庆松、刘建洲、李婷玉著：《新形势下国有企业劳动关系研究》，中国社会科学出版社，2007 年，P53-54

1.扩大企业自主权阶段（1978-1983年）。国有企业受到国家的计划管理体制的影响，发展缺乏自主权和灵活性。国有企业改革从扩大企业自主权开始，让地方和工农工业企业在国家统一计划的指导下有更多的经营管理自主权，给传统的计划经济体制打开了缺口。

2.实行两权分离阶段（1984-1991年）。国家所有权和经营权相分离，实务中以经营承包责任制来实现，但是存在承包的短期性和负盈不负亏的问题，因此阶段的国有企业仍不能称为真正的企业。

3.建立现代企业制度并调整国有经济布局阶段（1992年以后）。在以建立社会主义市场经济为主要目标的前提下，国有企业实行战略性改组，实质是进行产权和所有制结构的调整。政府退出企业，企业面向市场，国有企业面临竞争等问题。

2.1.2. 国企劳动关系的变化

与国企改制相伴的是国企劳资关系变化也可以划分为三个阶段：

1.国有企业的自主权逐步放开，政策上开始表现出灵活性。1981年中央政府在《关于广开门路搞活经济、解决城镇就业问题的若干问题决定》中提出，国有企业要实行合同工、临时工、固定工等多种不同形式的用工制度，这是政府第一次提出在国有企业实行不同形式的用工制度。

2.国有企业劳动关系有了进一步的发展。1986年开始实行劳动合同制度，部分企业在有限的权力范围内可以适当拉开收入差距。1987年国务院颁布的《国营企业实行劳动合同制度暂行规定》等四个规定中采取了对劳动合同用工制度的重大改革，固定工身份发生动摇。

3.国有企业劳动关系进行全面变革。主要表现在1992年以城市为中心的第二轮改革正式启动，建立现代企业制度成为主要目标，全面推行劳动合同制度成为90年代改革重点，国有企业劳动关系进入契约化和市场调整时期。

2.2. 国企改制后劳资关系中存在的问题

通过文献回顾以及调研成果⁹的初步分析，我们将国有企业改制后的劳资关系领域所存在的问题作划分，主要涉及劳资关系的主体问题、劳动合同关系的规范问题、工会制度的功能问题、

2.2.1 劳资关系主体不明确

国企改制以后，国有企业经营者、所有者和劳动者的角色逐渐明晰。计划经济时代的劳动关系出于“劳动行政关系”之中，随着改革的深入，政府逐渐退出劳资关系，但其影响仍然存在。呈现如下问题：

1.资方代表的虚拟化程度越来越严重。改制以前的资方代表为厂长书记和厂领导班子，而改制以后国有企业的资产、财务、供销和销售等由资产管理公司所

⁹ 这一部分的调研成果主要来自于对用人单位领导以及工会主席的深度访谈，其中对劳资纠纷一节的采访主要是源自与娄底市劳动保障局局长的访谈笔录。

有，国有企业的经营者和领导班子虚拟化程度严重，直接处理劳资关系和解决劳资矛盾的功能减弱。¹⁰

2.劳资关系的政治和行政色彩依旧十分浓厚。

国企中行政领导班子以外还有企业党委存在，党委通常主管单位的人事和组织文化活动。传统的官本位意识导致很多时候，这些机构要替代企业参与调解劳动争议，使企业的劳动关系蒙上十分严重的政治和行政色彩，同时也使得劳资关系偏离了法制与契约的轨道。这是在中国常存在的劳资领域的特殊现象。

3.新的劳资均衡尚未形成

随改革过程，政府逐步退出劳动关系，使工人和经营者开始成为劳动关系的主体，而两权分离又导致了经营者的自主经营权限的扩大，经营者的地位上升。而对于劳动者来说，劳动力在就业问题上摆脱了政府的计划束缚，可以进行自由选择，在某种程度上劳动力得到了解放，但是从另一个层面上说，劳动力从过去在国有企业中主人翁的地位转变为被雇佣者，受到经营者的控制加强，工人的地位也开始下降。正是旧的劳资关系被打破，新的均衡却尚未形成。这里上包括实践中已经形成的新的劳资关系如非全日制用工、劳务派遣用工等，没能在法律的框架下予以规范。

2.2.2 劳资合同关系不规范

国企改制以后劳资关系向契约化和法制化过渡，随着劳动合同制度的全面推行，固定工的形式逐渐被取代，而劳动合同制又对劳资双方的权利义务进行了进一步的确认，提高了用工的效率。然而劳资合同关系并未得到合理的规范，存在以下突出的问题：

1.劳动合同从终身制向合同制转变

部分改制后的企业利用自身优势地位与职工签订不公平的劳动合同，且呈现出两个明显趋势：劳动合同短期化的趋势和工资最低化趋势。前者是改制后存续的企业或新设的企业通过缩短劳动合同期限而达到较短时间内结束劳动关系目的之工具，后者是企业为降低劳动力成本而采取的措施。

2.企业改制的不当操作造成劳动关系的解除

由于操作不规范的问题，部分改制后的新企业会通过大面积解除劳动关系或者再次出售企业，致使劳动者被改制后的企业廉价地解除劳动关系后或者根本得不到相应的补偿就被抛向社会，成为影响社会安定的因素¹¹。

3.特殊类型的职工利益被忽视

特殊类型的职工主要指因休假、病退、带资上学、停薪留职等不在工作岗位上但是仍然与企业保持合同关系的特殊职工。在改制过程中因为没有与企业签订劳动合同而成为事实劳动关系，实践中的权利遭到忽视¹²。

2.2.3 工会制度功能不彰显¹³

¹⁰ 参见杨忠斌：中国劳动关系演变历史及发展趋向研究，北京大学光华管理学院硕士研究生论文，200年

¹¹ 参见左卫刚：国有企业改制劳动关系的法律调整——基于劳动就业权保护的解析，西南政法大学硕士学位论文，2006年

¹² 这些特殊职工在时间中存在许多，这是由于国有企业性质所决定的。参见周长征：《劳动法原理》，背景科学出版社2004年版，P215

¹³ 作者通过与用人单位领导以及相关企业的工会主席进行深度访谈，普遍的看法是工会制度只是资方的行

计划经济时代工会的建立率不高，起到的作用也往往局限于对工人的政治利益的诉求上，但是劳动力市场化进程带来的转变涵盖了工人利益从政治利益向经济利益的转变，而工会在此过程中也面临着角色转换的问题，工会的本质是维护工人利益，在向市场经济过渡的过程中，工会也面临着不得不转移工作重心和立场的问题，要求更加从维护职工利益的角度。然而工会制度仍然存在以下不足：

1. 国有企业中工会组织基本上没有独立地位

改制以前工会主席通常享受副厂级待遇，角色定位不清带来地位的尴尬，改制后的工会主席通常由党委书记兼任，同样是劳资双方代理人身份之混同，不难想象，实践中工会组织的功能有限。

2. 国有企业中工会职能模式的偏离

工会的本质应当是维护职工的合法权益，然而实践中国有企业工会工作的重点是活跃企业文化，举办体育、联谊活动，关心慰问职工，这固然是协调劳资关系的做法之一，但是却回避了劳资关系中最尖锐的矛盾。

3. 企业工会和职工的知情权与企业管理权流于形式

作者通过与用人单位领导及相关工会主席的深度访谈发现，受访者对于工会的认识是中肯的，基本反映现实状况：工会只是企业行政的附属，并不是独立于企业的机构。而工会的职能在于协调劳资关系，具体而言是举办联谊活动或者为员工发放相应的福利，至于企业决策事项则不是工会的工作的范畴。而劳动者则反映关于厂务公开、民主评议、参与企业管理的具体形式就是一年一度的职工代表大会，而与会的各方也只是走走形式而已。具体的情况下文还将有具体的论述。可以看出，所谓企业工会和职工的知情权与企业管理权根本上很难落实。

2.2.4 劳资纠纷解决不畅通

企业中的劳资纠纷往往十分琐碎，随着企业改革的不断深化，各种新的问题不断出现，劳资矛盾也有进一步加剧的趋势¹⁴。总结相关问题，国企面临的劳资纠纷领域的问题有：

1. 国有企业的劳动纠纷成因复杂，处理起来十分困难，而且往往没有相应的法律依据。具体而言，既有企业管理的问题，也有职工个人的问题，在判断是非之时存在较为宽阔的灰色地带。这类问题集中在合同的解除和职工的工作待遇等问题中。

2. 职工的法制意识和契约意识亟待加强。职工在通过法律解决劳资纠纷之前会倾向与招用人单位理论，纠结工友围堵企业所在地，成为地方治安的不稳地因素；对于仲裁或诉讼的判决也未能很好的服从，通过上访的方式继续寻求满意的解决。现实中存在的这些难以规范的情形是由于职工的法制意识和契约意识薄弱所造成的。

3. 劳动争议解决程序太过繁复，效率低下。有学者研究劳动争议的解决程序，最终得出结论的是纠纷解决程序太过繁复，其中当事人之间的协商解决、法定的仲裁前置以及上访等做法花费大量成本。而当地政府或者企业为了降低劳动仲裁率甚至主动劝阻提起劳动仲裁的劳动者，而一味的提议协商解决。作者认为只有回归法律手段才是高效且具有稳定预期之法。

政附庸看，实践中并未能够起到监督和协调的作用。这一点在文章的后一节还会有相应的论述和数据支持。

¹⁴ 娄底劳动仲裁案件 2009 年达 968 起，较去年增长 30%，而 2007 年、2008 年劳动仲裁案件也呈上升趋势。

2.2.5 社会保障制度不健全

随着国企改革，我国的劳资关系发生根本性的变化，基本纳入市场机制的劳动力要素，面临的风险持续加大。为了促进劳动力市场的健康完善，加快社会保障制度的建立，国家在原劳动部的基础上组建了劳动和社会保障部，取得若干方面的成就：职工养老保险基本实现全国统一；失业保险、医疗保险、工伤保险的改革也取得了明显的进展。但是国有企业改革必然带来的解除劳动合同和下岗职工的问题恰好反映了国有企业在社会保险制度方面的不完善，最主要的原因就在于社会保险关系难以接续，这给国企改革改革留下了后顾之忧。

3. 调研状况

本文的研究思路是从国有企业改革之后存在的劳资关系问题出发，从而利用调研的结果进行分析，旨在研究《劳动合同法》对该类问题的解决效果。因此，下文将利用我们调研的成果对国有企业劳资关系问题做进一步的分析。

3.1. 《劳动合同法》对明晰劳资关系主体地位的影响

在国有企业劳资关系主体是否明晰的问题上，笔者认为《劳动合同法》对于明确资方的主体地位影响不大，这是由于其历史性以及制度性成因所决定的了，而实践中相应的问题由公司法及企业法调整；《劳动合同法》对于明确劳方的主体地位起了重要作用，具体体现为实践中存在的新型劳动关系如非全日制用工、劳务派遣等从法律层面予以确认，保障了相应主体的权益。然而实践中这些新型劳资关系仍需进一步调整，例如劳务派遣合同在实践中的支付工资的主体以及社会保障的归属法律并未明确予以规定，劳动者的权益无法确定，就此产生的法律纠纷集中。

3.2. 《劳动合同法》对国有企业劳动合同制度的影响

我国国有企业改革的一部分是实行劳动合同制度，但是在全员劳动合同制初期，一般仍然签订 10 年以上的劳动合同，这种合同没有改变原来的固定工制度。但是随着劳动力市场化调整，劳动合同开始取代了过去的“铁饭碗”。劳动合同制度在国有企业的全面建立改变了劳动者终身制的局面，但是随着国有企业改革的推进，劳动合同制也面临着一系列困难。

国有企业改革过程中企业的改革方式主要有两种：一种是企业进行整体改制成为一个新企业，另外一种是实行主辅分离、辅业改制。对于这两种改革模式在

劳动合同关系上的反映就是：第一种情况下，改制后企业应按照原合同的内容条件继续履行原合同¹⁵，但同时有所放松，新企业可以与职工协商变更劳动合同¹⁶，协商不一致时才可以依法解除合同；第二种情况下，分流到辅业企业的职工应当与新企业重新签订合同¹⁷。而正是在这一系列复杂的国有企业劳动合同的继承、变更、解除、终止的过程中上产生了许多操作不规范的缺陷：企业为了甩开负担在劳动合同上出现了合同短期化和工资最低化的趋势，并且原有企业的劳动合同的解除上存在着许多不规范之处，另外在一些特殊的劳动合同关系中也存在着许多问题。我们发现，《劳动合同法》中有许多规定正是对这些问题的呼应，旨在寻求一种规范的解决方式，我们可从以下几个方面考察《劳动合同法》对这些问题的规范性效果。

3.2.1 劳动合同的订立

3.2.1.1. 劳动合同签订率

劳动合同签订率是研究劳资关系的规范程度的重要指标。根据劳动局的访谈数据显示，娄底市 2009 年劳动合同签订人数达到 35-36 万人，而娄底市劳动力总数约为 50-60 万，劳动合同签订率达到 60%，这相较过去的 10 万多的签订人数有了大幅上升。而根据研究的调研数据结果显示，国有企业的劳动合同签订率达到了 83.33%，民营企业达到了 66.67%，中外合资、合作、外资企业达到了 100%，个体和国家机关、事业单位达到了 50%以上。因此，我们能够得出以下结论，国有企业的劳动合同签订率较其他性质的用人单位来说较高，但是相较于中外合资、合作、外资企业来说，仍然有一定差距。

¹⁵ 原劳动部在《关于企业实施股份制和股份合作制改革中履行劳动合同问题的通知》（劳部发[1998]34号）中规定：“在企业实施股份制或股份合作制改造后，用人单位主体发生变化的，应当由变化后的用工主体继续与职工履行原劳动合同”。

¹⁶ 原劳动部在《关于企业实施股份制和股份合作制改革中履行劳动合同问题的通知》（劳部发[1998]34号）中规定：“由于企业改制导致原劳动合同不能履行的，企业与职工应当依法变更劳动合同。”“在企业实施股份制或股份合作制改造过程中，与职工经协商确实不能就变更劳动合同达成一致意见的，可以按照《劳动法》第二十六条（三）项的规定办理”。

¹⁷ 参见国家经贸委、财政部、劳动保障部、国土资源部、人民银行、税务总局、工商总局、全国总工会《印发〈关于国有大中型企业主辅分离辅业改制分流安置富余人员的实施办法〉的通知》（国经贸企改[2002]859号）及相关文件的规定。

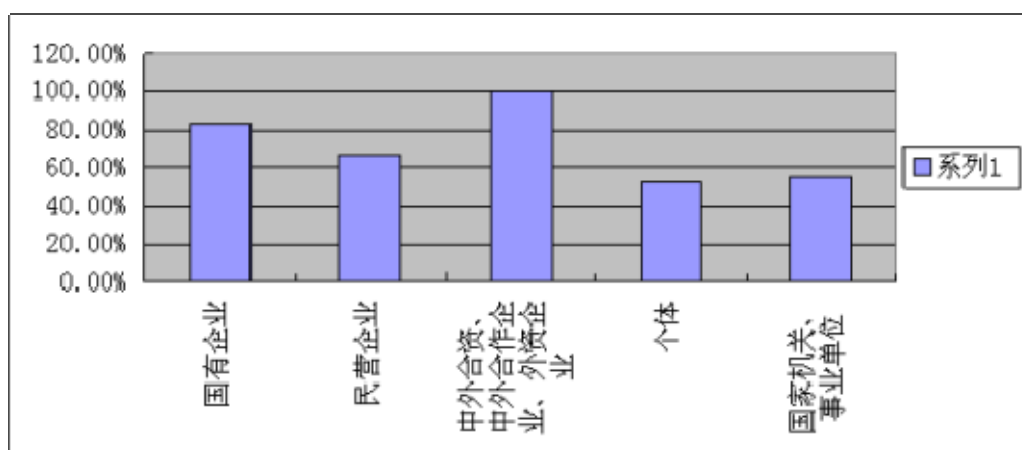


图 1 劳动合同签订率

进而分析劳动合同签订的原因。在调研访谈中劳动部门认为在劳动合同法实施之后，劳动合同的签订率有了增长，这种增长体现在不同的企业。“过去签订劳动合同主要在国有企业中，现在民营企业等不同的企业中也规范了劳动合同的签订。签订合同时有的是用人单位主动要求签订，有的是劳动者个人要求签订。用人单位主动要求签订是出于规避劳资风险的目的，这是签订劳动合同最普遍的原因。”¹⁸

而调研数据进一步显示，国有企业、中外合资、中外合作、外资企业、国家机关、事业单位中用人单位签订劳动合同的原因中，主动要求签订合同和因《劳动合同法》影响进而规范劳动合同的签订是最重要的两个原因，其中后者占据的比例更大；而民营企业 and 个体劳动者则在主动要求签订的原因项上较其他用人单位突出。对于民营企业和个体，其劳动合同的签订原因中受到劳动合同法影响却不如用人单位主动要求签订的比例大，作者认为不能仅仅从数据表面就认为民营企业和个体的劳动合同制度相比于其他类型企业更加规范，正如上文所提到过的，这两种类型的劳动合同签订率远低于其他类型的用人单位。同样值得注意的是，《劳动合同法》对签订书面劳动合同的规定起到了较好的效果，对劳动合同的签订起到了进一步规范的作用。重点关注国有企业中这种合同签订的原因，劳动合同法颁布后为规范合同制度而签订合同的的比例，占据了主要地位，数值达 57.78%，说明了劳动合同法对规范国有企业劳动合同的签订起到了较大的作用。

¹⁸ 来自与娄底市劳动局工作人员的访谈笔录。

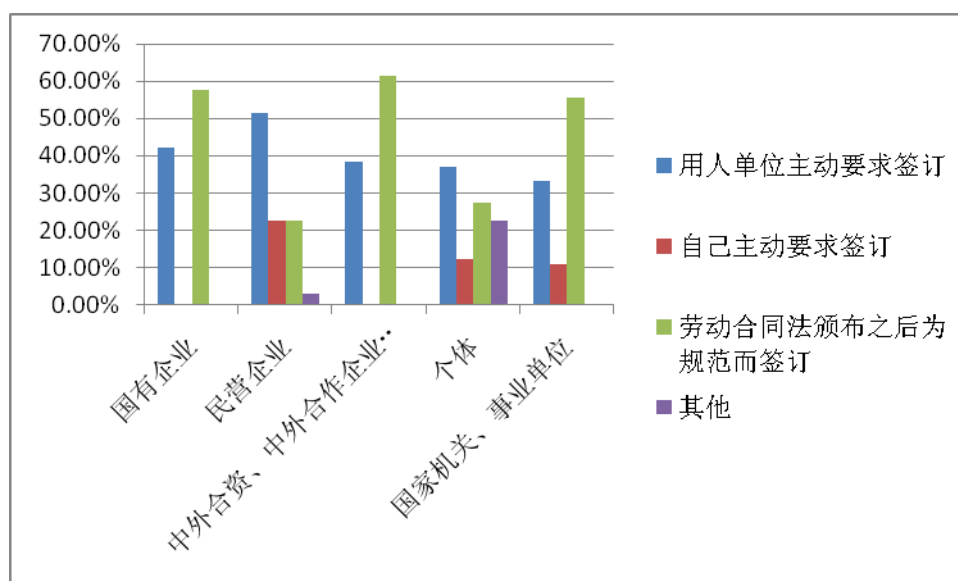


图 2 劳动合同签订的原因

3.2.1.2. 劳动合同类型和期限

国企改革对劳动合同关系的一个影响在于劳动关系向短期化发展，这体现出了国企改革的过渡性和复杂性的特征，国有企业为了减轻职工带来的负担，多将合同期限订得较短，大致为 2-3 年，但同时在国内还采取了两种就业制度，即针对管理人员和老职工采取固定用工制度，而针对一般职工采取合同聘用制。对于合同类型和期限的规定，《劳动合同法》及其实施条例有了详细的规定，《劳动合同法》第 12-15 条规定了劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同，并分别作了解释。我们首先来看调研的劳动合同期限的大致情况。

现实情况下，各类用人单位以签订固定期限合同为主，同时无固定期限合同也占了很大一部分，另外民营企业 and 个体劳动者还签订了相当比例的以完成一定工作任务为期限的合同，值得注意的是中外合资、中外合作、外资企业几乎全部签订了固定期限合同，另外在无固定期限合同的签订率上国有企业高居第一。这一结果印证了上文提出的观点，国有企业近年来多数实施两种就业制度，针对老职工、管理人员和一般职工采取不同的合同期限，而前者往往通过无固定期限合同的形式确定下来。

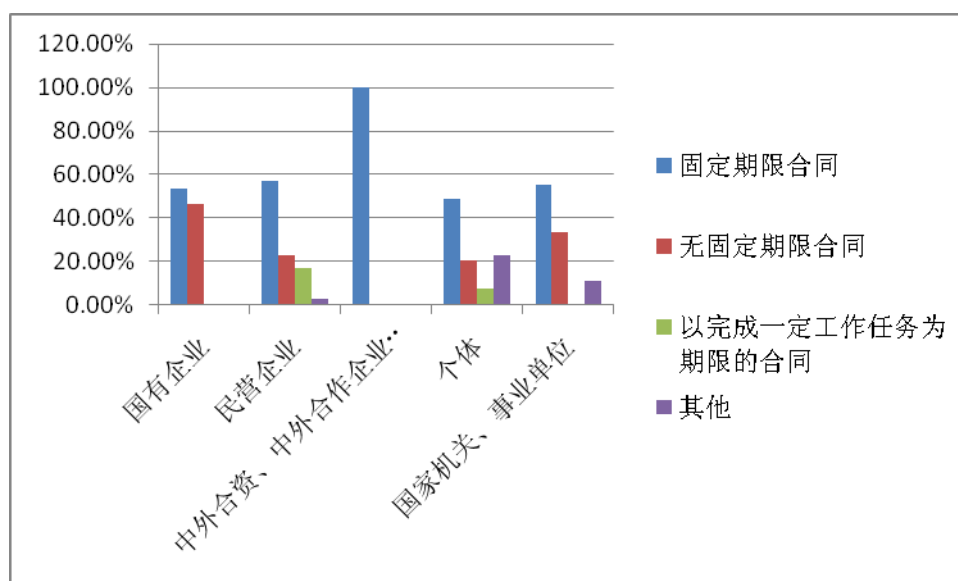


图 3 劳动者签订的合同类型

这一结果和《劳动合同法》的实施有很大的关系。在《劳动合同法》实施之前，《湖南省劳动合同规定》规定将在同一单位工作满 10 年以上作为可以订立无固定期限劳动合同的条件，而《劳动合同法》中扩大了该类条件，同时还特别提到了在国有企业改制中对老职工的保护。因此，国有企业中无固定期限合同占据了将近一半的比例，这也对国企改革后新企业采取短期用工的做法起到了控制作用。

从调研数据来看，国有企业劳动者倾向签订的合同类型中固定期限合同占 55.56%，无固定期限合同占 40.00%，以完成一定工作任务为期限的合同占 4.44%，这一数据和现实情况下的数据对比可以看到，国企劳动者较为满意现在所签订的合同的类型和期限，《劳动合同法》较好地解决了国有企业中劳动力安置的问题。

但是《劳动合同法》的这一规定也产生了很大的质疑，不少人认为这是一种回到过去国有企业固定工制度的做法。因此为了缓解这一矛盾，劳动和社会保障部在《劳动合同法实施条例》中列举了企业可解除劳动关系的 14 种情况，意在强调无固定期限合同并非“铁饭碗”，《劳动合同法》的实施仍然遭受到了强大的阻力。

3.2.1.3. 劳动合同内容的规范性

《湖南省劳动合同规定》中关于劳动合同内容的规定是：“劳动合同应当载明用人单位的名称、地址、法定代表人和劳动者的姓名、性别、年龄、住所等基本情况，并必须具备以下内容：（一）劳动合同期限；（二）工作内容；（三）劳动保护和劳动条件；（四）工作时间和休息休假；（五）劳动报酬；（六）社会保险；（七）劳动纪律；（八）劳动合同终止的条件；（九）违反劳动合同的责任。”而《劳动合同法》对与劳动合同内容有了进一步规范，《劳动合同法》第 17 条规定：“劳动合同应当具备以下条款：（一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；（二）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他

有效身份证件号码；（三）劳动合同期限；（四）工作内容和工作地点；（五）工作时间和休息休假；（六）劳动报酬；（七）社会保险；（八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；（九）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。”这一规定删去了“劳动纪律”、“劳动合同终止的条件”、“违反劳动合同的责任”。针对劳动合同内容的调查，我们来分析现有劳动合同的规范性如何。

X\Y	劳资双方基本情况	工作的内容、地点、时间、休假	劳动报酬	社会保险	劳动保护、危害防护	劳动者违反劳动合同的情况	所在单位违反劳动合同的情况	其他
国有企业	100%	73%	60%	69%	58%	33%	35%	0%
民营企业	100%	60%	86%	48%	50%	50%	53%	2%
中外合资、中外合作企业、外资企业	100%	92%	100%	85%	77%	54%	46%	0%
个体	100%	59%	52%	23%	18%	9%	11%	16%
国家机关、事业单位	100%	27%	45%	55%	18%	45%	27%	0%

表 1 劳动合同内容

以上数据表明，中外合资、中外合作、外资企业在各项内容的规定上都较为全面，国有企业和民营企业稍微欠缺，个体和国家机关、事业单位的情况较差。另外对于《劳动合同法》已删去的违反劳动合同的责任这一项来说，除了个体其他的用人单位几乎都有较大程度上进行了规定。从数据的对比来看，在劳动合同内容的规范性上国有企业优于民营企业，但是弱于中外合资、中外合作、外资企业。因此，《劳动合同法》虽然对劳动合同的内容进行了进一步的规范，但是仍然存在较大的改善空间，国有企业劳动合同的规范性应当得到进一步加强。

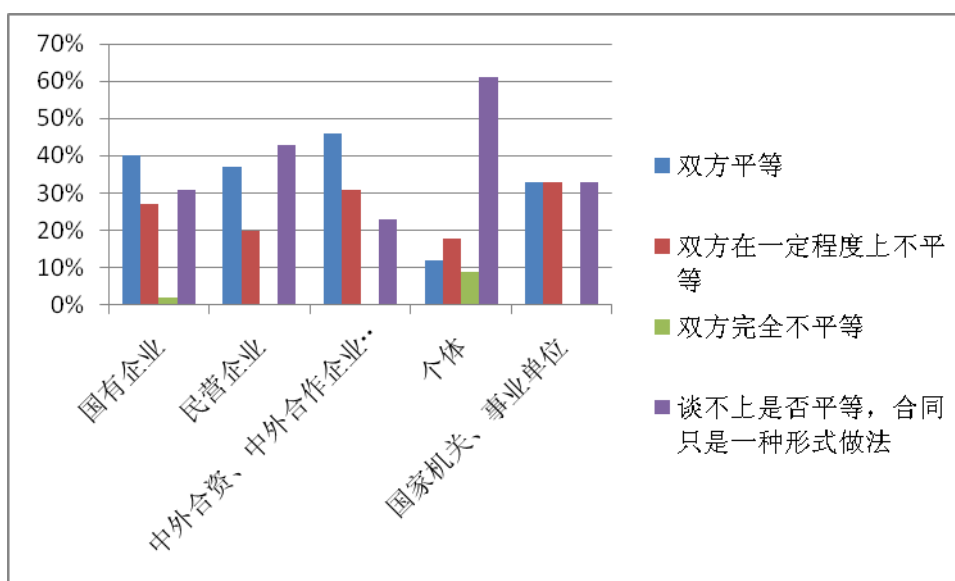


图 4 劳动者对所签合同的评价

从上图中表示的劳动者对劳动合同的评价中来看，中外合资、中外合作、外资企业的职工对合同评价较高，国有企业职工次之，而民营企业 and 个体劳动者认为合同只是一种形式做法的占据了较大比例。总体说来，国有企业职工对合同的评价不一，各类看法均占有相当的比例，甚至有 2% 的员工认为合同中双方地位完全不平等，这与国企改革的历史原因有关，国企改革造成了经营者地位上升，而劳动者过去当家作主的地位动摇，这在一定程度上说明了国有企业劳动合同的质量有待提升，《劳动合同法》虽起到了一定的规范作用，但是作用仍然有限。

3.2.2 解除合同后的经济补偿

国有企业改革一个难点问题就是就业机制无法在短期内实现转变，人员负担严重，产生的疑难问题有：企业无力支付员工债务，补偿金较低，强行解除劳动关系；下岗职工问题严重。为了解决这一问题，《劳动合同法》在解除合同和经济补偿上进行了规定，而这一规定是否能够有效地解决国有企业的人员问题，我们从以下角度进行分析。

3.2.2.1. 《劳动合同法》对解除合同的规定

1. 劳动者单方解除合同

《劳动合同法》对于《劳动法》来说补充并修改了一些关于劳动者和用人单位解除劳动合同的情形。其中补充了劳动者可以立即解除劳动合同的情形，修改了劳动者可以随时通知解除劳动合同的情形，补充规定了用人单位可以随时通知劳动者解除劳动合同的情形，还增加了用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者解除劳动合同的替代方式。针对这些情形，我们选取了几种较为典型的类型对劳动者进行调查，以观察其影响。

调查结果显示，在各类用人单位中有两种解除合同情形得到了劳动者的普遍认同，分别是用人单位没有支付工资或没有提供社会保险和用人单位存在违法情形或违章作业危及人身安全。前者属于通知解除劳动合同，后者则可立即解除劳动合同，尤其是后者能够得到较多的劳动者的支持一方面反映了娄底市制造业为主，用工危险系数较大，劳动者对关系自身的人身安全，另一方面也反映出了《劳动合同法》对这一情形进行立法确定的合理之处和良好的成效，这也更好地维护了劳动者的利益保障。对于国有企业劳动者来说，除了在非自愿的情况下订立合同这种情况下劳动者较少倾向于解除合同外，其他情况下劳动者解除合同的意愿较为平均。

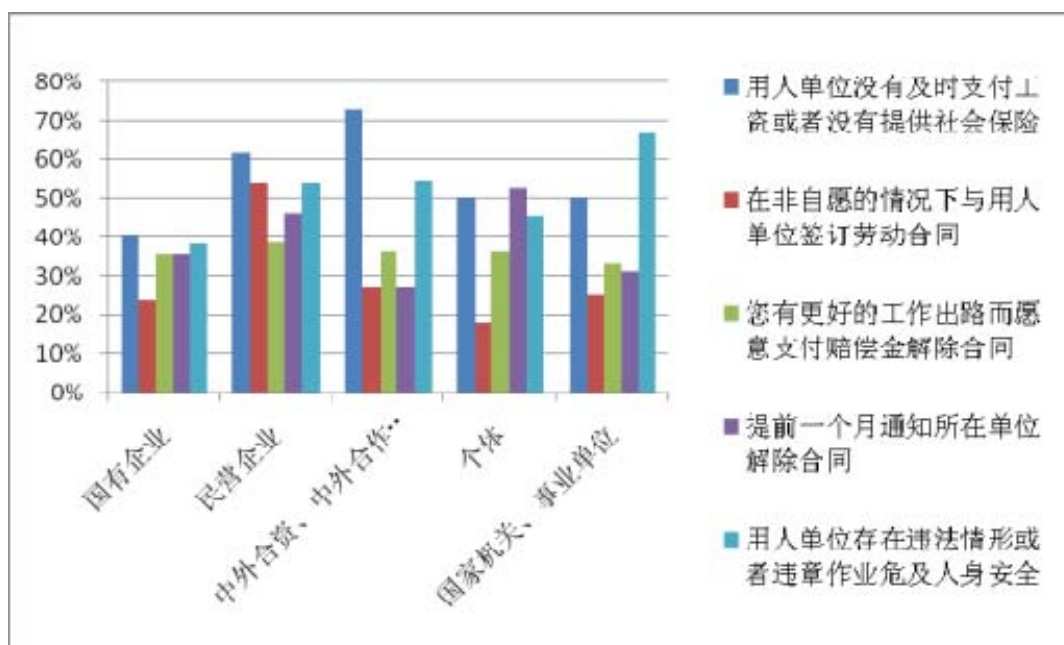


图 5 劳动者倾向于解除合同

2. 用人单位单方解除合同

从调查结果显示，对于用人单位解除劳动合同的法定限制能够有效地减少国企中任意解除合同的现象，《劳动合同法》对国有企业的用工制度起到了规范的作用。主要表现在：

第一，有 50%的国有企业认为《劳动合同法》的实施提高了企业的用工成本，但是针对用工成本的提升，国有企业采取的措施不是短期内清退员工或减少续约（占 0%），而主要是通过缩减招聘规模（占 50%）、降低初始工资（占 16.67%）、使用非全日制用工以及调整工作时间（占 16.67%）等方式降低用工成本。因此，《劳动合同法》并未导致国有企业短期内解除合同，相反，对于解除合同条件的限制规范了企业行为，促使企业通过其他方式减少成本。

第二，从国有企业增加的用工成本的角度来分析，人力资源管理成本的上升（占 33.33%）和社会保险支出的上升（占 25%）占有了大部分比例，这也从另一个角度证明了国有企业在解除合同受到制约的情况下选择在人力资源管理上颇费成本。

第三，从《劳动合同法》对人力资源管理成本的影响中分析，法律规定增加了解雇员工的难度高居榜首，占 50% 的比例。这进而反映了《劳动合同法》对国有企业解除合同的制约效果。

综上所述，《劳动合同法》对于解除合同条件的规范对于劳动者方面则是提高了劳动者维护自身权益的意识，同时多种解除条件的规定也更大程度地保护了劳动者，而对于国有企业方面，《劳动合同法》则提高国有企业解除合同的成本，促使企业采取其他手段降低用工成本，在这一点上，《劳动合同法》起到了积极作用。

3.2.2.2. 《劳动合同法》对经济补偿的规定

《劳动合同法》在对原劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》中规定的基础上，补充了一些经济补偿的规定。这对于国有企业劳资矛盾有了更明确的规定。国企改革出现的问题既包括了国有企业强行解除劳动合同，且无力支付经济补偿，还包括了对于下岗职工的安排中经济补偿政策和标准不明确以及企业无力承担经济补偿等问题。《劳动合同法》对经济补偿进行了明确规定，但是现实中的效果又如何，我们做以下分析：

1. 劳动者对于经济补偿规定的看法

首先，在对于《劳动合同法》中经济补偿规定的了解程度上分析，中外合资、中外合作、外资企业有 85% 的员工较为了解，其次是事业单位中有 82% 的员工了解，再次是个体为 73%，而国有企业为 71%，民营企业为 57%。可以看出国有企业员工对于经济补偿的规定了解程度有待提高。

其次，在了解经济补偿的员工中，对于经济补偿是否符合实际工作情况，国有企业的员工中有 83% 认为符合实际，有 17% 认为不符合实际。而其他性质的用人单位也有类似的想法。

再次，对于经济补偿的标准问题，国有企业员工中有 71% 认为经济补偿的标准过低，应当提高，在各种用人单位中比较，国有企业员工对于提高经济补偿标准的呼声最高，占 71%，而其他用人单位认为应当提高经济补偿的至多达到 58%。

因此，结合数据可以看出，国有企业员工面临的问题是对经济补偿的了解程度尚不足，而了解该类规定的员工又普遍认为经济补偿的规定虽然符合现实需要，但是标准过低，希望能够进一步提高该标准。《劳动合同法》对于经济补偿的规定需要得到进一步的落实和提高。

2. 用人单位对经济补偿规定的看法

首先，对于经济补偿是否符合实际的问题，大多数国有企业都认为符合现实情况，但也有很大比例地认为经济补偿的规定过于广泛。

其次，在经济补偿的标准的问题上，所有的国有企业都认为经济补偿的标准过高，不利于企业深化改革。

另外，在从与其他性质的用人单位的对比中可以看出，民营企业的的数据最为显著，几乎所有的民营企业都认为经济补偿的情形过于广泛，补偿标准过高。

综上所述，《劳动合同法》对于经济补偿的规定获得了国企劳动者的认同，但是对于国有企业来说，由于负担的加重并不能得到国企的认同，另外在经济补偿的标准上，劳资双方存在着较大的差异，《劳动合同法》对经济补偿的规范有一定的积极影响，但是如何协调国企劳资双方的矛盾，如何进一步推进落实，仍然需要努力。

3.2.2.3 特殊职工问题

特殊类型的职工主要指因休假、病退、带资上学、停薪留职等不在工作岗位上但是仍然与企业保持合同关系的特殊职工。对于停薪留职的职工，国企改制时通常通知其在一定期限内返回单位，协商处理劳动关系。对于工伤职工则按照《工伤保险条例》的相关规定处理，或保持劳动关系，或解除或终止劳动合同关系，支付经济补偿金。对于患病职工，可以参加改制，如果医疗期满后不能从事原工作也不能从事企业安排的新工作的依法解除劳动合同并支付经济补偿金，同时支付医疗补助费。

但是对于这类职工，在国企改制的过程中经常出现不签订书面合同的问题，致使职工的利益得不到保护。为解决这一问题，《劳动合同法》中的规定起到了较为积极的作用。《劳动合同法》规定已经建立起劳动关系的，应当在一个月内签订书面合同，否则，这种事实劳动关系维持一个月以上不满一年的时间用人单位应当支付双倍工资。这一规定促使了国有企业不得不正视这类特殊职工的

3.3. 《劳动合同法》对国有企业工会制度的影响

《工会法》规定了维护职工合法权益是工会的基本职责。工会代表和维护职工利益主要是用过两种机制来实现：一是集体协商和集体合同机制；另一个是以职工代表大会为主的民主管理机制。工会这一制度在我国用人单位中一直存在两个问题：第一是工会多为企业的附属，缺乏独立性；第二是许多工会的成立并不规范，尤其是在中小企业。国有企业在计划经济时代，劳动者和国企的利益具有一致性，因此不需要工会这一制度作为劳动者利益的保障，但是随着国企改革后，政府逐渐退出劳动关系，而经营者和劳动者之间的利益分歧就显现出来，工会转变职能成了发挥国有企业工会制度作用的关键。

但是由于一系列的历史原因和体制原因，注定了国有企业工会改革存在着巨大的困难：首先，工会的附属性较强，缺乏独立地位；其次，工会职能不明，在维护劳动者合法权益的重要职能上工会往往无法发挥应有的作用；再次，工会和职工的知情权和管理权流于形式。

《劳动合同法》规定了工会的职能：工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，并与用人单位建立集体协商机制，维护劳动者的合法权益。《劳动合同法》对工会的职能主要集中在两个方面，第一是在劳动者与用人单位之间的劳动合同方面发挥作用，第二是在劳动者与用人单位之间的集体协商机制上发挥作用。就我们的调查目的来说，旨在分析《劳动合同法》是否推进

了国有企业工会制度的发展，我们利用调查数据做以下分析：

3.3.1 对工会独立性的影响

国企改制后普遍存在工会主席有副书记、纪委书记或行政副总兼任的现象。这样易使工会失去独立性，成为企业行政控制的对象，还可能导致信任危机，工会可能被工人所抛弃¹⁹。工会内部管理结构严重偏向于管理方代表，工会在体制上隶属于企业，这种角色混淆、定位不清的状况使得工会难以保持应有的代表性和独立性，也使工会难以承担维护职工利益的责任。

《劳动合同法》对工会制度规范的最大亮点即是集体合同制度的规定，集体合同由工会代表职工一方同用人单位协商签订，因此要求了工会和用人单位的相对独立性，通过对国有企业的调查和对集体合同制度效果的考察（详见下文分析），大多数国有企业表示工会的独立性有了进一步的提升，但是对企业的附属性仍然是主要问题，工会没有发挥出其应有的独立性，从而保障员工的利益。

3.3.2.对工会行使职能的影响

下图显示了工会的成立状况，在国有企业和事业单位中工会的成立率较高，而在民营企业、中外合资、中外合作、外资企业、个体单位中工会的成立率相对较低。

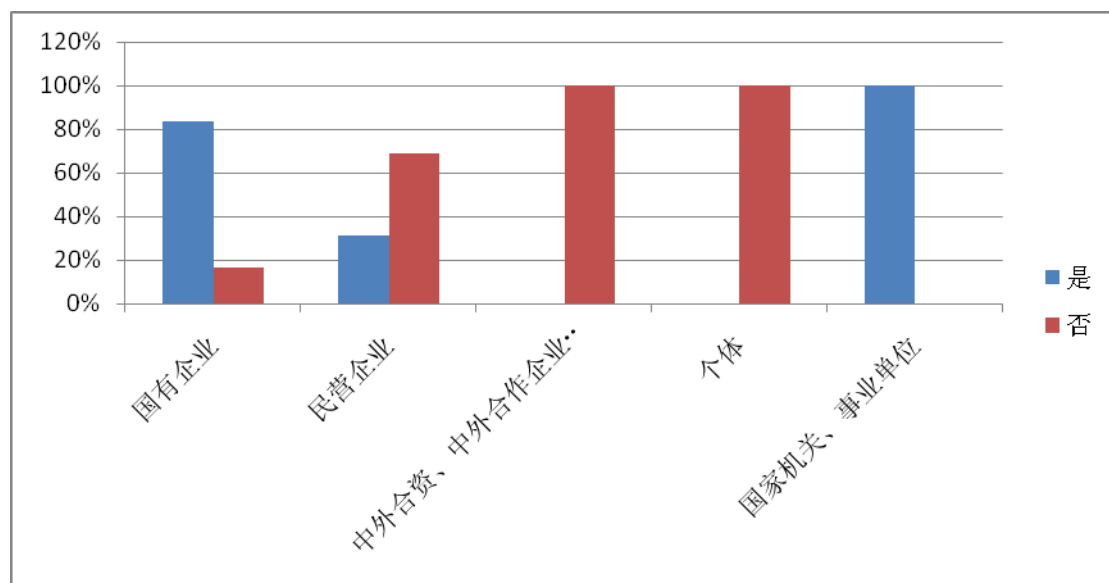


图 6 用人单位的工会成立情况

¹⁹ 郭庆松、刘建洲、李婷玉著：《新形势下国有企业劳动关系研究》，中国社会科学出版社，2007年，P238

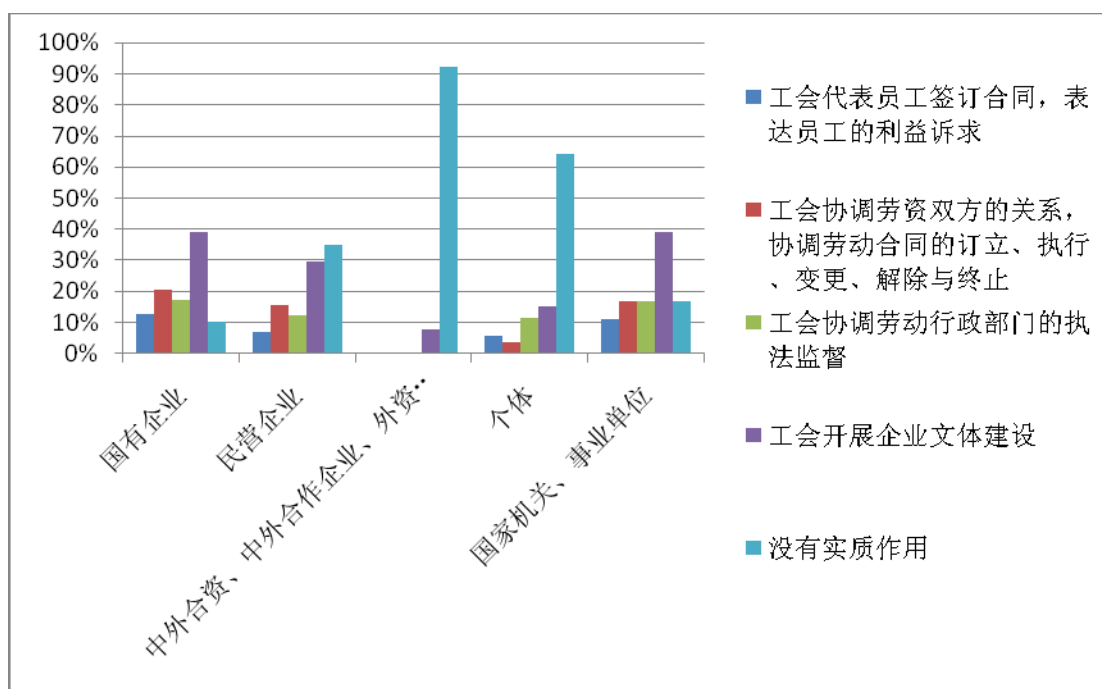


图 7 劳动者对工会职能的评价

《劳动法》《工会法》对工会行使职能方面有了详细规定，概括起来主要有几方面：一是劳动者合法权益的维护者；二是职工参与管理的组织者；三是集体谈判的当事者；四是劳动争议处理的参与者；五是劳动法律执行情况的监督者。但是由于工会缺乏独立性和政治经济方面的实力，在职能行使方面也往往较为落后。《劳动合同法》对工会职能主要集中在两个方面：第一是在劳动者与用人单位之间的劳动合同方面发挥作用，第二是在劳动者与用人单位之间的集体协商机制上发挥作用。

而从结果来看，工会代表员工签订合同所占比例很小，在国有企业中只达到10%以上，说明国有企业工会在集体协商方面没有发挥出较大的作用。而另一方面工会协调劳动者与用人单位之间的劳动合同的职能也面临着相似的情况，虽然工会的这一职能在国有企业相较于企业用人单位更加明显，但是仍然作用有限。而在国有企业中，工会开展企业文体建设占据了较大比例，这也在一定程度上反映了国有企业中工会的作用多局限在不能触动劳动者实质利益的方面。而在民营企业、中外合资、合作、外资企业、个体单位中，劳动者多倾向于认为工会没有起到实质作用，由此可见，工会在各类用人单位中都没有发挥出应有的职能，这与《劳动合同法》的立法预期也存在相当的差距。

3.3.3.对集体合同制度的影响

《劳动合同法》对于集体合同制度的规定是立法的一大亮点。集体合同制度在国有企业中存在着一些问题：首先，集体合同是通过自上而下的形式推进的，容易导致集体合同形式化；其次，国有企业的集体合同制度还面临着新的困难，即集体合同的另一方主体，国有企业经营者的法律责任有限，而工会受其制约较

为严重，这加剧了集体合同的形式化；另外由于集体合同立法的不完善，法律位阶较低，对集体合同也没有很好的规制。

在已有的《集体合同规定》的基础上，《劳动合同法》肯定了《集体合同规定》的已有成果²⁰，将集体合同包括专项集体合同的签订以法律的形式体现出来。

《劳动合同法》将部门规章上升到了法律的位阶，可见在立法者对于工会在集体合同制度中发挥的作用有很高的预期。但是《劳动合同法》实施之后对于国有企业产生的影响，我们需要进行进一步的分析：

1.集体合同签订率

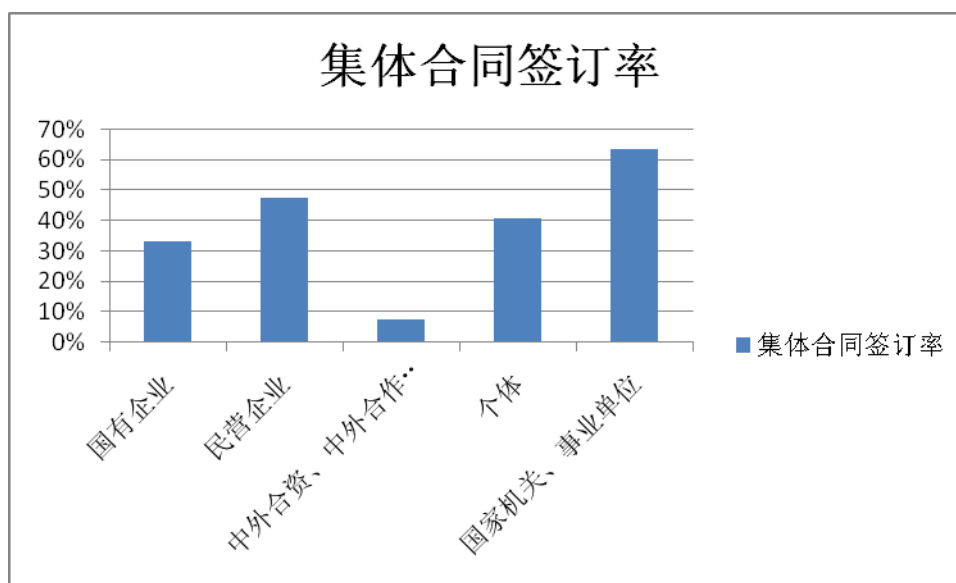


图 8 集体合同签订率

上图表明，国家机关、事业单位的集体合同签订率最高，而国有企业的签订率较低，甚至不如民营企业 and 个体。这一方面是由于民营企业 and 个体单位多以集体合同这种形式来规定劳动者的待遇（所调查的用人单位多表示其主动要求订立集体合同，为了更好地解决劳动者的待遇标准的确定的问题，现实中利用集体合同规定的作为劳动合同的统一标准），另一方面也反映了国有企业集体合同制度发展还有很大提升的空间。

2.集体合同签订原因

²⁰ 《集体合同规定》第八条：集体协商双方可以就下列多项或某项内容进行集体协商，签订集体合同或专项集体合同：（一）劳动报酬；（二）工作时间；（三）休息休假；（四）劳动安全与卫生；（五）补充保险和福利；（六）女职工和未成年工特殊保护；（七）职业技能培训；（八）劳动合同管理；（九）奖惩；（十）裁员；（十一）集体合同期限；（十二）变更、解除集体合同的程序；（十三）履行集体合同发生争议时的协商处理办法；（十四）违反集体合同的责任；（十五）双方认为应当协商的其他内容。

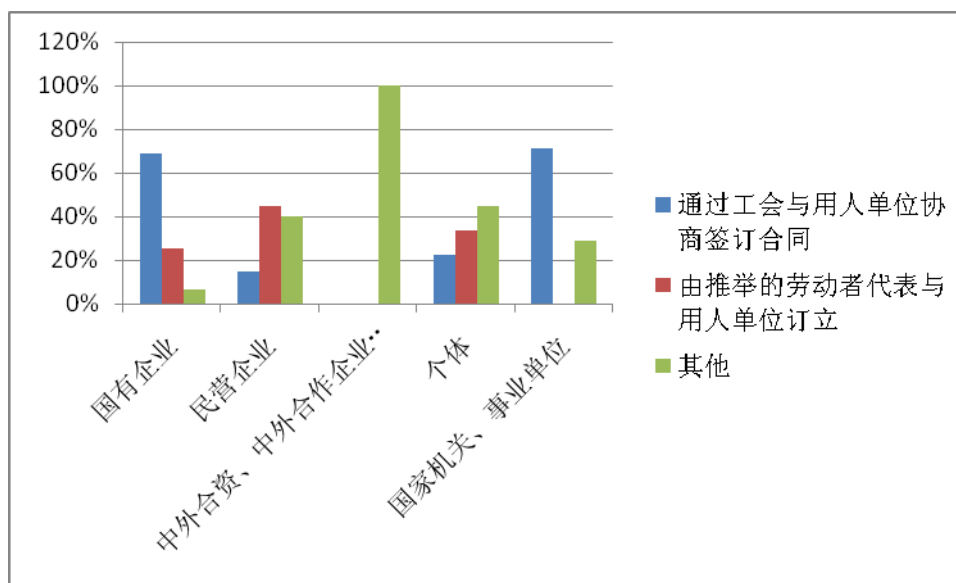


图 9 集体合同签订的原因

从上图可知，在国有企业和国家机关、事业单位所签订的集体合同中主要通过工会签订，而民营企业、中外合资、合作、外资企业以及个体单位的集体合同签订中工会作用较小，主要通过推举代表或其他形式，

在调查访问中，我们发现一个较为新奇的现象，民营企业 and 个体单位较倾向于采取集体合同这种形式，相反我们有较高预期的国有企业的集体合同的签订率较低，而通过签订集体合同的原因来分析，国有企业主要通过工会签订，而民营企业和个体中通过其他形式签订占据了很大的比例，工会反而没有起到很大作用。民营企业、个体单位大部分表明，首先，工会成立率不高导致了该类型企业不可能通过工会的方式签订集体合同，其次，集体合同对于这一类型的企业有一个便利之处，即用人单位偏好于用集体合同来规定劳动者的劳动合同的标准，根据法律规定，集体合同可作为劳动合同的最低标准，因此该类用人单位多采取这种形式。

3.3 对集体合同的评价

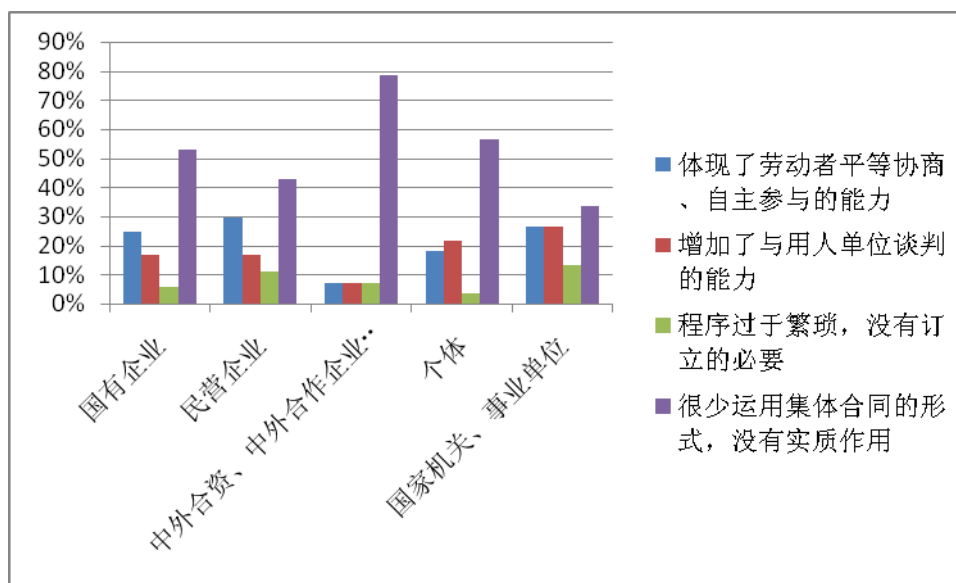


图 10 劳动者对所签订集体合同的评价

从上图可以得出结论，各类型用人单位劳动者均认为集体合同没有实质作用，因此很少运用集体合同形式。但是对于集体合同体现劳动者平等协商、自主参与能力和增加谈判能力上，劳动者也在一定程度上持有积极看法。但总而言之，集体合同的作用没有得到很好的发挥，集体合同流于形式仍然存在并且是一个影响集体合同制度推行的的重要原因。

3. 签订集体合同的争议

集体合同另一个无法发挥作用的原因是签订集体合同仍然是一个任意性规范，即便劳动者提出签订集体合同，用人单位也可以选择拒绝，《劳动合同法》并没有规定用人单位拒绝签订集体合同的后果，这在《集体合同规定》也没有具体规定。

但是《湖南省集体合同规定》第 31 条称：“因签订集体合同发生的争议包括：（一）一方要求签订集体合同，另一方拒绝或者故意拖延的；……”这一规定条文规定了用人单位拒绝签订集体合同的情况属于因签订集体合同发生的争议，并规定了救济的手段²¹，在此层面上湖南省的规定更具有操作性和前瞻性。

3.4. 《劳动合同法》对国有企业劳资纠纷解决的影响

3.4.1. 劳资纠纷解决的机制

²¹ 《湖南省集体合同规定》第三十二条：因签订集体合同发生争议，双方协商解决不成的，任何一方均可向劳动保障行政部门申请协调处理。劳动保障行政部门收到要求协调处理的申请后，应当在 7 日内作出受理或者不予受理的书面决定。不予受理的，应当在决定中说明不予受理的理由。劳动保障行政部门决定受理的，由劳动保障行政部门组织同级工会和企业方面代表共同协调处理，出具《协调处理协议书》，并应当自受理之日起 30 日内处理完毕。

数据显示，2009年娄底市劳动局共处理劳动仲裁968起，较劳动合同法颁布之前增长了30%。国有企业劳资纠纷的特点前已述及，归结起来大致有三：劳资纠纷成因复杂、往往没有法律依据；职工法制意识与契约意识亟待加强；纠纷解决机制效率低下。协调劳资矛盾、解决劳资纠纷的做法大致是协商、仲裁、诉讼三条途径，其中协商属于私利救济，而仲裁与诉讼则分别是行政手段与法律手段，三者无论是从第三方的干预程度抑或是时间发生的先后皆呈现出递进的关系。在这三种方式中，我们可以看到，如果劳资双方能够通过直接接触或者劳方通过工会与资方解从而协商解决纠纷，那么这种途径是最直接、最显著也最节约成本的。根据作者调研数据可以从直观上获知这一结论。

X\Y	用人单 位协商	与寻求工 会协调解 决	向劳动行政 部门提出请 求	向法院申 请支付令	其他
民营企 业	66.67%	4.76%	11.90%	0.00%	9.52%
中外合 资、中外 合作企 业、外资 企业	61.54%	7.69%	23.08%	0.00%	7.69%
国家机 关、事业 单位	27.27%	18.18%	36.36%	9.09%	9.09%
个体	45.45%	2.27%	25.00%	6.82%	11.36%
国有企 业、集体 企业	50.00%	8.33%	20.83%	0.00%	2.08%

表 2 劳动者倾向采取的救济手段

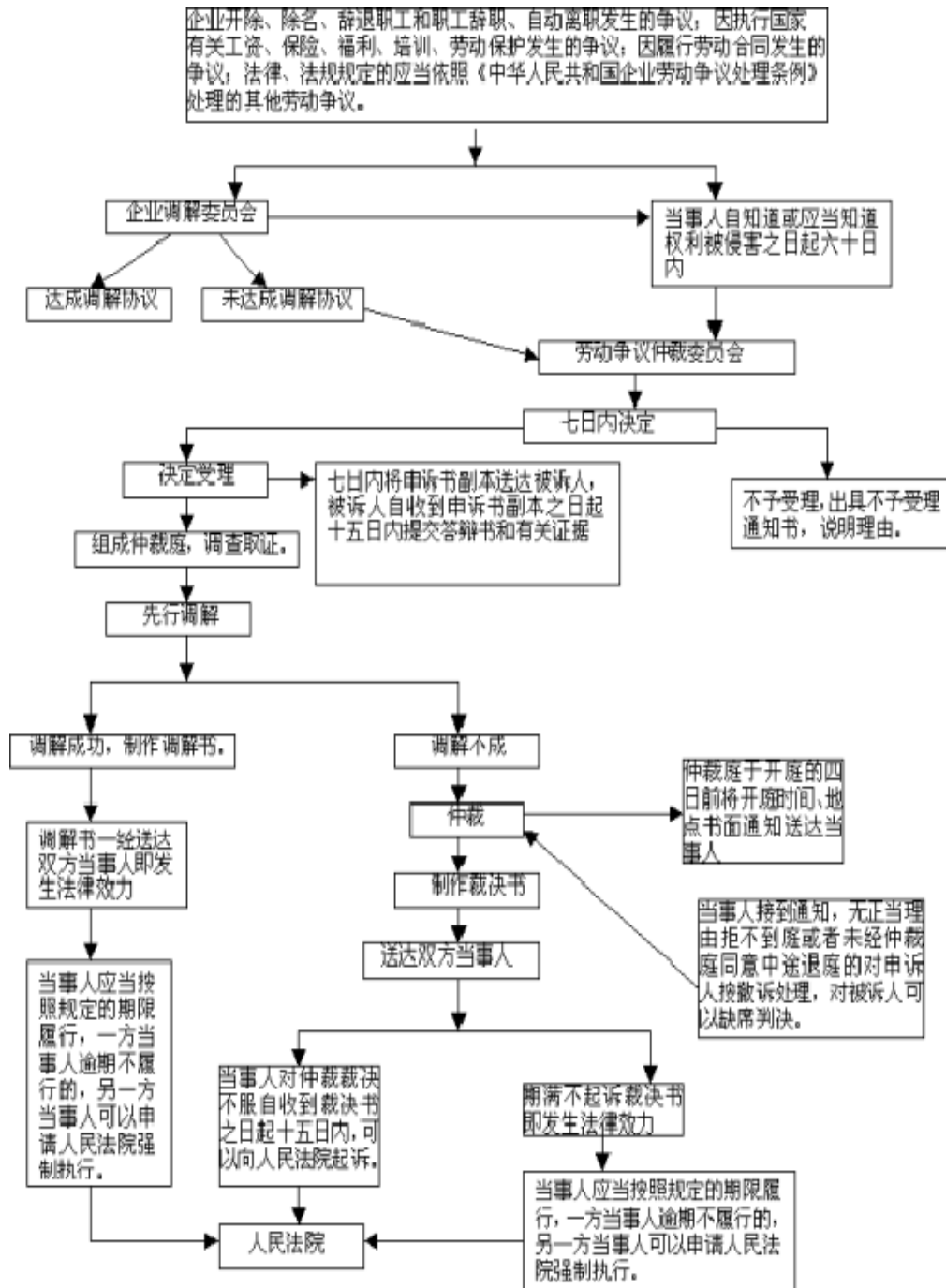
由上图可知，各类企业中劳资双方直接接触协商解决纠纷是实践中最常见的做法，这在各类企业中的都是占据第一位的，推而求其次的是想劳动行政部门提出请求、以及向法院申请支付令，呈现出递减的趋势。这也符合作者的假设。

3.4.2. 《劳动合同法》关于劳资纠纷解决的思路

《劳动合同法》的第76条规定了劳动者权利救济途径：“工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位履行劳动合同、集体合同的情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规和劳动合同集体合同的，工会有权提出建或者要求纠正；劳动者申请仲裁、提起诉讼的，工会依法给予支持和帮助。”，结合本法第6条关于集体协商机制的规定：“工会应当帮助、指导劳动者和用人单位依法订立和履行劳动合同，并与人单位建立集体协商机制。”，不难看出《劳动合同法》在处理劳资纠纷上是鼓励通过集体协商机制，调动起工会的职能来协商解决的，这

是新法在解决劳资纠纷上的一个思路，而区别于原有的劳动法法律。而关于行政救济以及法律救济，我们可以在《劳动法》²²以及《劳动争议调解仲裁法》中可以看到更为详尽的规定。

承接上文的分析，劳资纠纷若进入行政或诉讼程序，则劳资双方的时间和精力等各种成本骤增，同时也消耗社会总体成本。我国现阶段的劳动争议处理制度，可以简单地概括为：“一调一裁两审，仲裁前置，先裁后审”，其基本流程可以参见下图。



²² 《劳动法》第十章中共 8 条款规定劳动争议的处理，主要是程序性的规定。

图 11 劳动争议处理流程²³

如此繁复的程序往往不是力量薄弱的劳动者所能够承受的，而资方也将因为应付比个体劳动者更多的劳资纠纷而不堪重负，付出巨大的成本。特别是“仲裁前置”的规定，导致程序进一步复杂化，这对于矛盾尤其尖锐而必须通过法律解决的案件而言无疑是设置了程序上的障碍，徒增诉讼成本。

综合以上的分析，笔者认为《劳动合同法》中强调的集体协商制度以及通过工会之辅助直接与资方协商解决矛盾的思路是正确而且有益的。然而结合工会制度的运作效果，笔者认为《劳动合同法》的这一思路在实践中并没有能够得到很好的运用，不得不说这是遗憾之处。在这种情形下，笔者的建议是：

第一，贯彻执行《劳动合同法》规定的集体协商机制，地方应当通过立法或者行政手段辅助设立基层工会组织模式。这一基层工会组织模式必须是规范的、健全的、可资复制的，能够独立于企业进行对等谈判的制度程序。有了集体谈判这种制度作安排，劳动关系的协调难度会有所降低。这是基层劳动与社会保障部门工作者应当着力探讨的。

第二，提高处理劳资纠纷的效率，节约当事人与社会成本。《劳动合同法》中强调的集体协商思路的精神固然可贵，但是实践不加区分地、过分依赖地于调解与协商，也会造成劳资关系的僵局。应当重视法律手段的运用，从而规范处理劳资纠纷。其次，改革现行的劳动争议处置程序，“仲裁前置，先裁后审”的做法应当改变为直接进入有效的处理程序中，节省当事人的诉讼成本，免增讼累。

3.5. 《劳动合同法》对国有企业社会保障制度的影响

国企改革劳动关系处理困难的一个重要原因是社会保险制度的不完善，而对于社会保险制度的完善一直是政府工作的重点。政府部分近年来一直在出台有关社会保险的文件²⁴，《社会保险法》草案²⁵也一直在起草过程中，总体来说，对于社会保险的规定一直存在着不明确、不系统的问题，这也导致了对于用人单位为劳动者支付社会保险的任意性。《劳动合同法》对社会保险的规定有了相对的进展，也反映了立法者在对社会保险问题上的高度重视性。《劳动合同法》将社会保险作为劳动合同的必备条款，同时还规定了用人单位未支付社会保险时劳动

²³ 资料来自深圳维权网

²⁴ 例如：城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法（人力资源社会保障部、财政部）；湖南省劳动和社会保障厅、省财政厅关于实行国有困难企业“4050”下岗职工社会保险费补助有关问题的通知；湖南省劳动和社会保障厅关于做好城镇企业职工基本养老保险关系转续工作的通知（湘社险〔2010〕2号）；湖南省劳动和社会保障厅关于调整省本级2007年失业保险金和门诊医疗费标准的通知；湖南省人民政府办公厅关于国有企业下岗职工基本生活保障制度向失业保险制度并轨工作的实施意见（湘政办发〔2005〕33号）；湖南省人民政府办公厅关于转发省劳动保障厅等部门《湖南省就业和失业登记管理试行办法》、《湖南省就业专项资金使用管理暂行办法》、《湖南省就业困难人员就业社会保险补贴实施办法》等9个文件的通知；湖南省实施《失业保险条例》办法等。劳动和社会保障部、财政部关于切实做好国有企业下岗职工基本生活保障制度向失业保险制度并轨有关工作的通知（劳社部发〔2005〕6号）。

²⁵ 《中华人民共和国社会保险法》（草案）（2008年12月27日）第二条：国家建立基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等社会保险制度，保障公民在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下依法获得物质帮助的权利。

者可以解除合同，另外第 49、50 条还规定了社会保险关系转移制度，这显然是社会保险的一个重要问题。

关于《劳动合同法》的这些规定对国有企业在社会保障制度上产生的影响方面，我们能够从现有的调查结果分析到：

1. 关于用人单位是否为劳动者支付社会保险

下图反映了用人单位为劳动者支付社会保险的比率，在中外合资、中外合作、外资企业和国家机关、事业单位中有很高的社会保险支付率，几乎这类单位都为劳动者购买了社会保险，而次之的便是国有企业，达到了 90%以上的支付率，情况较好。

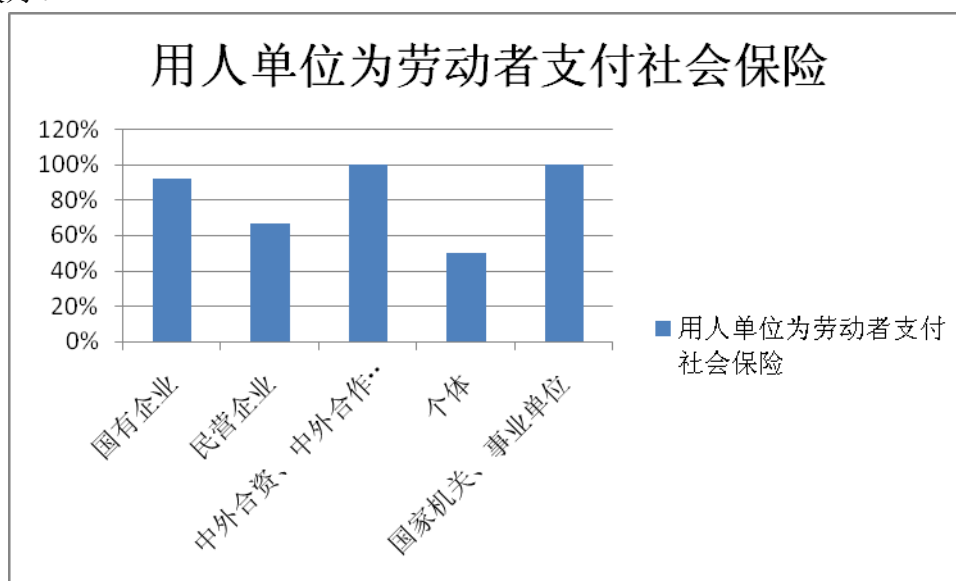


图 12 用人单位为劳动者支付社会保险

2. 关于支付社会保险的类型分析

从结果来看，中外合资、合作、外资企业支付的社会保险类型最为全面，而其他用人单位主要在养老保险、医疗保险和工伤保险上较为突出，对于生育保险则支付率都较低。总体说来，国有企业的社会保险情况较好，《劳动合同法》实施之后有了相应的改善。

劳动局表示，2009 年以来全市城镇职工办理医疗保险达到 30 多万人次，市级养老保险的办理人数中企业办理的达到 18 多万人次，《劳动合同法》实施两年以来，全市的社会保障工作有了重大进展。

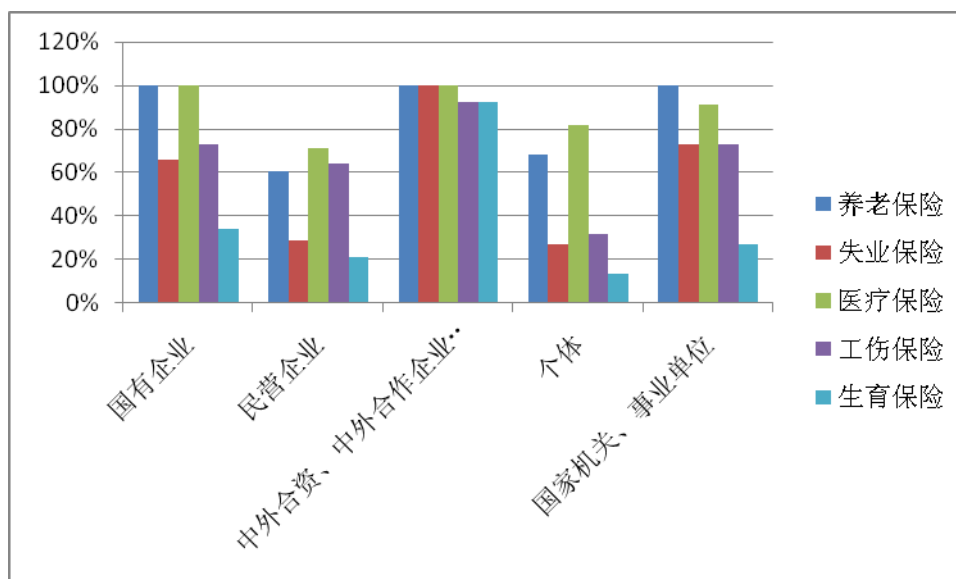


图 13 用人单位为劳动者支付的社会保险的类型

3. 关于社会保险制度续接转移制度

《劳动合同法》强调了加快建设社会保险制度续接转移制度，社会保险续接转移困难一直是困扰用人单位尤其是国有企业的一个症结，由于这一原因很多企业不愿意为员工交纳社会保险，员工交纳社会保险的积极性也大大降低了。

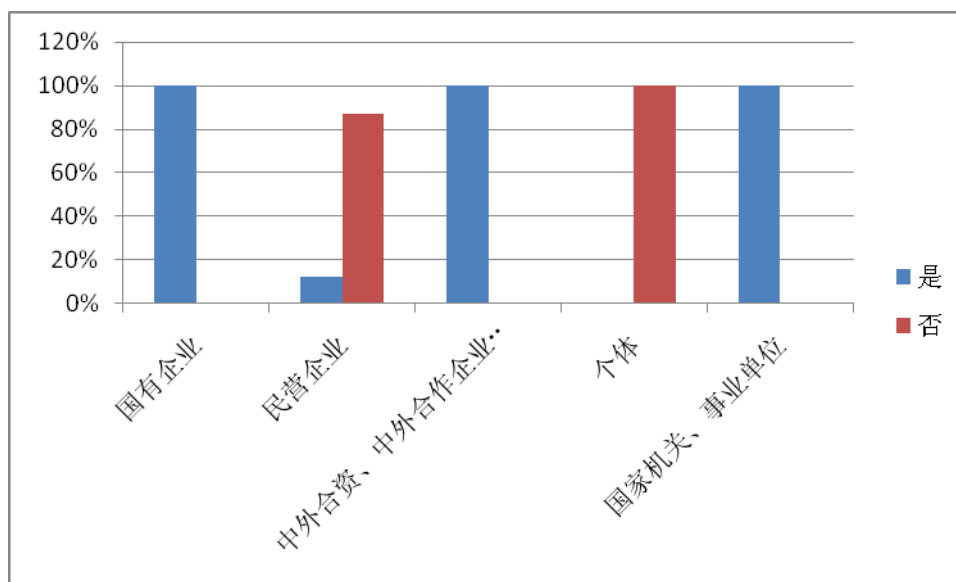


图 14 用人单位是否建立社会保险续接转移制度

从以上统计中可以看出国有企业、中外合资、合作、外资企业、国家机关、事业单位在建立社会保险续接转移制度上比较规范，而民营企业 and 个体仍然存在着很大的困难。而在对劳动者有关一些劳动法问题的关注度的调查中，对社会保

险续接转移的关注度呈现以下趋势，国有企业劳动者对这方面也保持了相对较高的关注度，这与国企员工的利益息息相关。

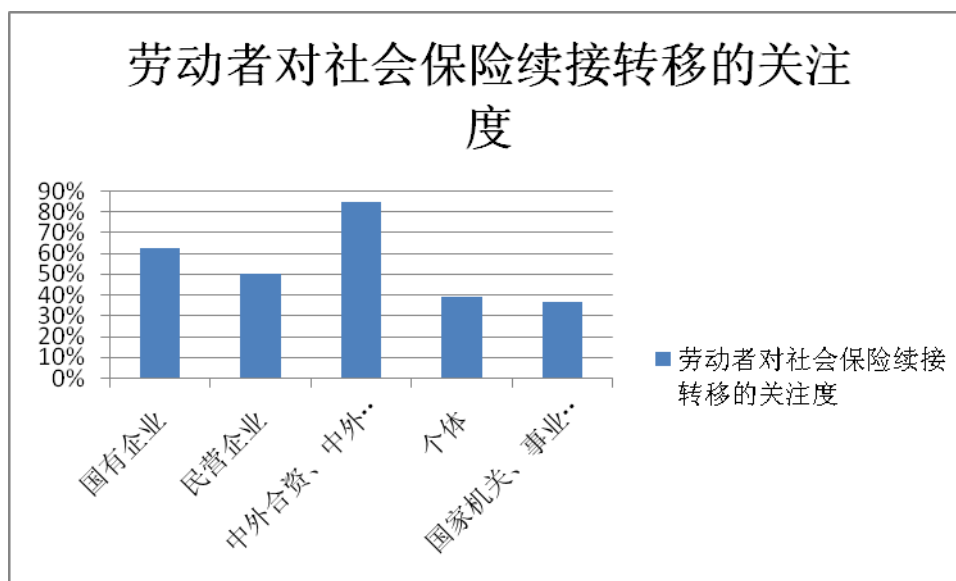


图 15 劳动者对社会保险续接转移制度的关注度

4. 理论分析

4.1. 调研情况的总结

调研的目的是探讨《劳动合同法》的颁布是否能够很好的解决国有企业劳资关系领域存在的若干问题。立足于此，调研大致分为两方面：国有企业在上述若干问题的现状；用人单位以及劳动者对于上述若干问题的认识。希望能够从调研的结果中，较为确切地反映现阶段国有企业劳资关系面临的问题，以及《劳动合同法》实施的效果。

通过调研我们似乎可以得出以下结论：

1. 在国有企业劳资关系主体是否明晰的问题上，笔者认为《劳动合同法》对于明确资方的主体地位影响不大，这是由于其历史性以及制度性成因所决定的了，而实践中相应的问题由公司法及企业法调整；《劳动合同法》对于明确劳方的主体地位起了重要作用，具体体现为实践中存在的新型劳动关系如非全日制用工、劳务派遣等从法律层面予以确认，保障了相应主体的权益。然而实践中这些新型劳资关系仍需进一步调整。

2. 在探讨国有企业劳动合同制度的问题上，笔者认为《劳动合同法》提高了国有企业劳动合同的签订率，对规范国企劳动合同的签订也起到良好的作用；新法规定的不同期限类型的劳动合同制度对于缓解了国有企业中短期用工的做

法，并且较好地解决了国企中劳动力的安置问题；从劳动合同内容的规范性而言，国有企业尚有改进之处，就劳动者的认识而言，普遍认为合同形式只是形式上的平等，并未能真实反映劳资双方的意愿。就合同的解除而言，国企中劳动者一方除性质较为严重的原因外一般不倾向于解除合同，而资方则倾向于采取解决劳动合同的方式降低劳动力成本，然而《劳动合同法》关于经济补偿的相关规定提高了资方的解雇成本，起到了规制作用；从经济补偿的规定而言，劳动者一方认为经济补偿的情况虽符合现实需求但是标准太低，而国有企业的资方则认为经济补偿的标准过高，不利于企业的深化改革，如何协调劳资双方关于经济补偿的利益仍是劳动合同法值得深入探讨的问题；从特殊职工的方面而言，国有企业在这方面仍然存在不规范不签订书面合同的情形，《劳动合同法》中关于用工之日起即建立劳动关系的条款对此类问题予以了适当的调整

3.在探讨国有企业工会制度及集体协商制度的问题上，笔者认为国有企业工会并没有摆脱其行政附属的性质，员工普遍反映工会在维护劳动者权益方面的功能弱化，这与《劳动合同法》的预期甚有差距；而就集体合同制度方面，国有企业通过工会签订劳动合同的比例较高，而且调研发现国有企业较其他企业而言倾向于适用集体合同确定劳动关系，笔者的解释是集体合同可以作为合同范本确定最低标准从而达到降低契约成本的目的。

4.在探讨国有企业纠纷解决机制的问题上，笔者认为《劳动合同法》在此问题上的思路是通过集体协商制度以及工会制度增加劳资双方直接协商成功解决劳资纠纷的概率，从而减低诉讼成本，然而如上文所述，集体协商与工会制度并未如《劳动合同法》所规定的达到相应的预期。因此笔者建议建立应当尽快通过行政手段成熟的基层工会组织模式以资复制，其次应当改革劳动仲裁程序中“仲裁前置，先裁后审”的做法，提高处理劳资纠纷之效率。

4.2. 基于三种理论框架的分析

4.2.1 从人权保障的角度探讨劳动就业权的落实

“劳动就业权虽然是属于经济权下的子权利，但是由于其实现与否关系到人的基本生存，因此显得尤为重要——是人权法领域中少数单独拿出来进行讨论的人权范畴，也是国际和国内立法的各个层面都予以优先保障的领域²⁶”。将劳资关系领域的问题提高的人权的角度确实是因为国有企业职工多年来对我国工业体系的建立、国民经济的发展做出巨大成就和牺牲，然而在国企改制过程中职工的劳资关系受到无理变更与解除，劳动者的权益受到严重的侵害。因此，从这个角度分析《劳动合同法》实施后对于国有企业因改制而形成的历史性问题有所裨益。

职业稳定权、平等就业权、自由择业权时劳动就业权的应有之义。我们关注到《劳动合同法》对于国有企业劳资关系主体不明确、劳动合同关系不规范、劳

²⁶ 参见叶静漪、魏倩：《经济、社会和文化权利国际公约》与劳动权的保护，《北京大学学报》，2004年第2期，P54

劳动者通过工会维护自身权益以及劳资纠纷解决机制等问题的回应,可以具体化做一下分析:

1. 稳定劳资关系

国有企业作为我国市场经济下的特殊企业类型,吸收和容纳大量劳动力,集中进行工业领域的生产建设,对于劳资关系领域的重要意义不言而喻。然而改制过程中出现的随意变更和解除劳动合同的情形增加了劳动关系领域的不稳定因素。《劳动合同法》的实施是对劳资关系领域的一次重大调整,以至于部分企业因此而蒙受重创,而在我们的调研中,部分用人单位也表示劳动合同法的实施给劳资领域带来不稳定的因素。下图显示的是各类型用人单位对于《劳动合同法》的评价。

X\Y	新法实施准备不足,没有过渡期	新法使企业对人工的投入与产出不成正比,回报不明显	新法没有区别不同类型企业,制度规定过于刚性	新法使劳动关系增加不稳定的因素	(空)
民营企业	21.62%	24.32%	24.32%	27.03%	2.70%
中外合资、中外合作企业、外资企业	50.00%	0.00%	50.00%	0.00%	0.00%
国家单位、事业单位	0.00%	0.00%	100.00%	0.00%	0.00%
个体	0.00%	25.00%	50.00%	25.00%	0.00%
国有企业集体企业	28.57%	28.57%	14.29%	(14.29%	14.29%

表 3 用人单位对《劳动合同法》的评价

上图可以反映出,国有企业中资方对于《劳动合同法》的评价较其他类型企业较为温和,其原因在于国有企业相比于民营企业以及个体单位而言,其合同规范性程度较高,其次,改制后形成的历史性和制度性问题在《劳动合同法》出台以后得到解决,这事实上并非骤然的巨大冲击,而是回复原来劳资双方二者的利益平衡,使一次对于“公平的校正”。

而“公平的校正”体现在《劳动合同法》的多个方面,具体制度在上文调研成果中有所涉及,在此不再赘述。

2. 倾斜保护

在我国经济发展初期,强调效率优先,这在国有企业中体现得尤为明显。随着社会主义市场经济的建立,减员增效、实现从劳动力密集型向技术密集型转变成为企业的必然选择。而长期以来,国有企业的职工的弱势地位十分明显,经

济上处于“广就业、低工资”的状态，最低工资使得职工的劳动报酬职能满足基本的生活需要而没有太多存款，这在长期以往并不利于我国当前扩大内需，拉动消费的目的；政治上，职工的参与决策，民主评议权常常沦为空谈。因此，法律应当对职工的劳动就业权倾斜保障，以形式上的不平等换来实质平等。《劳动合同法》的实施实质上是一次社会范围内的资源再分配，具体的制度如无固定期限制度、最低工资制度、经济补偿制度以及劳动关系建立制度都是这一立法目的的体现。关于这一点，可以参加本文第三部分调研资料中劳资双方关于相关制度的评价及其态度，可以直观地感受到立法对于劳动者适当的倾斜，以及资方面临形式下的对策。

3. 公平补偿

公平补偿是职工的劳动就业权受到侵害时，及非因职工原因而遭解雇时的一种救济。公平补偿的重要内涵是职工应当享受相应劳动年限内的一切合法权益。

《劳动合同法》中经济补偿制度、社会保障制度等都是对此目的之体现。然而，在此条目之下笔者仍需指出《劳动合同法》中相关立法之谬误。关于经济补偿的情形，《劳动合同法》的规定第 47 条：“……经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。”应当指出的是经济补偿的重要意义在于补偿劳动者工作期间的贡献，因此，应根据其工作年限，计算经济补偿金额；而在违法解除合同场合，赔偿的目的是弥补劳动者合同剩余期限的工资和其它损失，而不是已工作期间的贡献，二者机理完全不同。

《劳动合同法》这种简单的规定，不符法理。而且这种责任机制容易鼓励用人单位尽早违法解除合同，因为劳动者已工作期间越短，雇主的赔偿金额越少，这种责任机制实在荒谬。除了法理基础和立法技术的严重缺陷，这种责任机制也远远无法赔偿劳动者因合同解除而遭受的实际损失。

只有正确认识《劳动合同法》中关于公平补偿机制之原理，才能更好地维护劳动者一方的权益，保障劳动者就业权的同时维持劳资双方之利益平衡。

4.2.2 从政府干预的角度探讨劳资关系的稳定

在经济发展的不同阶段，政府的角色也有所不同也应当有所不同。中外经济发展的历史清楚地反映这一规律。在我国，随着市场经济体制的进一步确立，行政化的劳资关系转变为新型的市场化劳资关系，国有企业过去是主人翁的劳动者也以劳动力所有者的身份进入劳动力市场。在这一特定的转型时期，政府的角色甚为微妙，对于劳资关系领域什么时候什么事情该管而没管，而什么时候什么事情不该管而管了，成为学者及媒体甚为诟病之处。因此，从这一思路，探讨《劳动合同法》是否恰当地调整劳资领域的相关问题，特别是国有企业领域的问题，显得十分必要。

对于政府在劳资领域应当充当的角色已有相关方面成熟的研究，试从 5P 模型分析《劳动合同法》下政府干预对于国有企业劳资关系的影响。

1. 作为劳动者基本权利的保护者 (protector)，《劳动合同法》在规范劳动合同的签订中列举的必备条款可以视作是对劳动者基本权利的最低保障，而劳动合同订立和解除制度中，规定了劳动者可以自由选择解决劳动合同的若干情形，是

赋予劳动者权利，保障劳动就业上的自由权利；

2.作为集体谈判及雇员参与的促进者（promoter），《劳动合同法》与原有的《劳动法》以及《工会法》相比，重点提出集体协商制度以及将工会的地位提高，作为订立集体劳动合同以及协商解决劳资纠纷的重要制度。而集体合同制度在国有企业中得到了广泛的运用；

3.作为劳动争议的调停者（peacemaker），《劳动合同法》未有充分的体现，相应的内容体现在《劳动争议调解仲裁法》以及《劳动法》中；

4.作为就业保障及人力资源的规划者，《劳动合同法》的实施客观上提高了劳动力的成本，同时也提高了用人单位的解雇成本。在这一对矛盾中，经济实力较弱的企业通过大规模的裁员或者缩小招聘规模大致降低劳动力成本的目的，而相对而言，国有企业因此较为劳资关系较为规范，经营的企业多为重工业或工业，本研究的调研对象即为重工业发达的地区，因此相比于手工业与服务行业而言，受到的冲击并不太大，因此《劳动合同法》相应的提高用人单位解雇成本以及规范劳动合同制度使用用人单位并不倾向于解决合同。客观上造成了劳动力资源的流动。

5.作为公共部门的雇佣者（public sector employer）

《劳动合同法》扩大了劳资关系的主体，涵盖国家公务员与国家机关、企事业单位。但这一点与国有企业的劳资关系关系不大。

综上所述，经济转型期的政府应当积极采取包括立法与司法、执法与司法在内的各种措施来保障劳动者的各项权益以实现社会和谐。对于国有企业也是同样适用的。

4.2.3.从经济效益的角度探讨劳资关系的健康发展

作者在做文献回顾之时，曾重点关注《劳动合同法》对于企业的影响以及关于社会整体经济的影响。《劳动合同法》影响“企业发展的方方面面”，本文拟从以下角度浅析之。

1.提高企业的解雇成本

《劳动合同法》提高企业的解雇成本，具体体现在解除合同中的经济赔偿制度。而其各类企业纷纷对此作出回应，具体做法包括短期内清退员工、解雇、减少续约、降低劳动者的初始工资，通过非全日制用工、调整工作时间等方式降低劳动力成本。国有企业若如上文分析所示，应当是较小范围的减少招聘的数额，而不会再动用减员等一系列措施。调研过程中专就此问题作出问卷，其结果与预期大致相同：

X\Y	短期内清退员工或减少续约	缩减招聘规模	降低员工的初始工资	采用非全日制用工与调整工作时间等方式	其他	空
民营企业	4(15.38%)	6(23.08%)	7(26.92%)	5(19.23%)	3(11.54%)	1(3.85%)

中外合资、中外合作企业、外资企业	0(0.00%)	1(100.00%)	0(0.00%)	0(0.00%)	0(0.00%)	0(0.00%)
国家单位、事业单位	0(0.00%)	1(50.00%)	1(50.00%)	0(0.00%)	0(0.00%)	0(0.00%)
个体	1(33.33%)	0(0.00%)	0(0.00%)	1(33.33%)	1(33.33%)	0(0.00%)
国有企业集体企业	0(0.00%)	3(50.00%)	1(16.67%)	1(16.67%)	1(16.67%)	0(0.00%)

表 4 用人单位采取的措施

2.对用人单位造成不同程度的冲击

文献研究倾向于对不同类型的企业进行划分，并研究其在《劳动合同法》受到的影响，并作出相应的预测。

体力员工将降低努力程度，劳动密集型企业的期望收益将减少。因此，企业将逐步缩减劳动密集型岗位的供给（通过停产或者升级等方式），减少雇佣量，这会导致尚未签订无固定期限合同的员工就业形势严峻。从这个意义上说，《劳动合同法》可能导致“三输”的结局。知识员工将增加长期人力资本投资，给自己、企业与社会创造更多的价值。企业在这种情况下趋向于扩大生产、增加雇佣量，从这个意义上而言，《劳动合同法》是“三赢”的。这种预期与我们在实践调研中的结论是一致的。而国有企业大多是制造业等传统工业，其劳动力的性质多属于体力型，并逐渐向技术型过渡，因此其受到的冲击应当是逐步缩小的。

X\Y	制造业	服务业	金融业	建筑业	信息传输、计算机服务和软件业
民营企业	27.27%	24.24%	3.03%	19.70%	6.06%
中外合资、中外合作企业、外资企业	21.43%	21.43%	0.00%	0.00%	0.00%
国家机关、事业单位	30.77%	23.08%	0.00%	7.69%	0.00%
个体	16.67%	29.63%	7.41%	7.41%	1.85%

国有企业、集体企业	27.87%	31.15%	8.20%	8.20%	3.28%
-----------	--------	--------	-------	-------	-------

表 5 不同行业受到《劳动合同法》的影响程度

4.3. 影响企业经济发展的原因探讨

《劳动合同法》作为 2008 年至 2009 年影响社会经济发展得因素，其影响究竟有多大是学界与舆论普遍关注之事。我们的调研对此也有所涉及：

X\Y	A 《劳动合同法》实施带来的用工成本的提升	B 能源、原材料成本的上涨、	C 人民币升值	D 内外资企业所得税“两税合一”	E 出口退税率下调	F 其他
民营企业	27.78%	36.11%	11.11%	11.11%	11.11%	2.78%
中外合资、中外合作企业、外资企业	0.00%	50.00%	50.00%	0.00%	0.00%	0.00%
国家单位、事业单位	0.00%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
个体	40.00%	40.00%	0.00%	0.00%	20.00%	0.00%
国有企业集体企业	22.22%	44.44%	11.11%	11.11%	0.00%	0.00%

表 6 影响企业发展的因素

调研的结果显示 2008 年至 2009 年期间，企业受到经济冲击的原因是多方面的，其中原材料上升、人民币升值、内外资税率合一等都是影响经济的重要因素。而通过调查，多数用人单位认为《劳动合同法》只是辅因，更多的是在其他方面的因素所造成的。而对于娄底市的大部分国有企业而言，影响最深刻的反倒是能源及原材料的上升，这也体现了娄底作为工业城市的特性。

4.4. 意见和建议

在《劳动合同法》的影响下国有企业受到的影响并不显著，而劳动力成本上

升的深层次原因是社会经济发展的必然结果：劳动力价格必须与人均 GDP 相平衡；而全球一体化所带来的输入型通货膨胀也导致成本的 。因此，在这种情形之下，我们认为应当适当地在政策上予以中小型企业或者民营企业以政策性的倾斜；降低劳动力市场间的壁垒；通过职业教育与技术改进提高人力资本水平；推进户籍改制，融合劳工市场²⁷。

5. 结束语

本研究相关的思路，已经在第 4 部分的开篇有所总结。笔者想说的是作为一份系统研究国有企业劳资关系以及《劳动合同法》实施状况的论文，本文无疑是仓促的。这种仓促表现在理论的积淀不足与法律文本的分析不够透彻，还表现在对于社会调查方法的生疏和数据分析的简单化，甚至还表现在文章的逻辑结构、整体布局以及行文的思路上。但是作为一份理论与实践相结合的调研报告，笔者认为，这篇文章无疑是凝结着作者对于国有企业历史性与制度性问题的思考、以及《劳动合同法》实施对于国有企业影响新的尝试性见解，并不一定那么正确，正如题目的副标题所示，这只是一个研究个案而已，笔者所希望做到的是将调研中所发现制度形成和博弈的过程，以及法律文本是如何从生硬的文字跨越到保障劳动者人权的高度体现在本文的写作之中。然而，仅就本文而言，结论远非深刻，《劳动合同法》对与国有企业劳资关系的影响是有限的，只能在法律与契约的角度保障劳动者最低限度的基本权利，未来国有企业劳资关系的突破口，笔者认为应当是在集体协商制度的完善以及工会职能的完整体现，惟其如此，才能使劳资关系真正健康地发展起来。

²⁷ 具体论述请参见文章开篇所罗列的相关文献，由于此处并不涉及太多的国有企业劳资关系的内容，因此不再赘述。

TransAsia Lawyers

權 亞 律 師 事 務 所

作者： 林熙翔 刘晓燕

单位：北京大学 2007 级本科生

联系方式： xixianglin@gmail.com

Babybox.good@163.com

This article is for informational purposes only and does not constitute legal advice. Use of this article does not create an attorney-client relationship between the contributing law firm and the reader. Readers should contact appropriate legal counsel for advice on any particular issue. Entire content copyright is owned by TransAsia Lawyers. Reproduction and distribution of this article in whole or in part without the written permission of the contributing law firm is expressly prohibited.