

《劳动合同法》社会价值分析

——基于劳动者、企业、社会长期利益的视角

白晓明

【提要】《劳动合同法》的颁布实施引起了理论及实务界的诸多批评，批评的核心是认为该法过度地增加了企业用人成本，干预了企业灵活的用人制度，从而可能导致企业负担过重而破产，最终给经济和就业都造成负面影响。但从劳动者、企业及社会三个方面的长期成本与收益的视角展开综合比较分析，该法长期实施对三者都将是有益的，有助于构建和发展和谐稳定的劳动关系，并最终促成人于经济的协调发展。

【关键词】《劳动合同法》 社会价值 成本

【中图分类号】D922.52 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1000-2952(2010)01-0100-08

引言

《劳动合同法》^①的颁布一石激起千层浪，实施至今已两年，争议之声仍然不绝于耳。在争议中出台的该法一经实施即显示了巨大“威力”：劳动合同的签约率从2006年的64%上升到2008年上半年的90%~96%；^②劳动诉讼案件激增，部分地区的诉讼案件陡增50%；^③中小企业破产和外资企业撤离频频见诸报端等等。一些人的批评由此也风生水起，他们把劳资纠纷的增多、企业的破产和撤离等现象都归罪于《劳动合同法》，认为该法一边倒的“单保护”^④立法宗旨和对劳动合同签订的诸多实质性干预，抬高了企业用工成本且过多干预了企业灵活的用人制度，是“压死骆驼的最后一根稻草”。^⑤有人甚至认为该法最终会伤害中国经济，从而与其保护劳动者合法权益的立法目标将背道而驰。^⑥上述争议未见缓和之际，全球性金融危机

又席卷而来，国内的经济与就业形势日益严峻，一时间《劳动合同法》又为千夫所指。

① 以下部分地方称“新法”。

② 尹蔚民：2008年9月19日在国务院劳动合同法实施条例等情况发布会发言。<http://www.gov.cn/wszb/zhibo268/wzsl.htm>。

③ 戎明昌：《上半年劳动案件比增近五成》，《南方日报》2008年9月24日。

④ 《劳动合同法》的立法过程中曾有“单保护”和“双保护”之争，即是确立“保护劳动者合法权益”还是“保护劳动者和企业的合法权益”的立法宗旨。最终立法者选择了前者，即该法总则第一条规定，“为了完善劳动合同制度，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，制定本法”。具体论述参见林嘉《〈劳动合同法〉的立法价值、制度创新及影响评价》，《法学家》2008年第2期。

⑤ 何兵：《劳动合同法：热泪盈眶地读，满腹辛酸地用》，《南方都市报》2008年1月24日。

⑥ 王一江：《吁请对中小企业免除〈劳动合同法〉》，《商界评论》2008年第3期。

《劳动合同法》是社会法。^① 社会法“是以维护社会利益为根本特征，在维护社会利益的前提下平衡双方当事人的权利与利益。”^② 该法正是在以社会整体利益为本位的前提下，解决在有中国特色社会主义建设过程中出现的各种劳动关系问题的社会法。从短期看，它解决劳动合同关系中一些具体权益的规范和划分问题；从长期看，它把社会发展中对生产力水平的促进和对基本生产关系的规范纳入考量，具体包括人力资源优化配置、劳动者的社会保障、劳动关系的稳定化、中老年职工的劳动价值等问题。而笔者认为，《劳动合同法》作为社会法，其真正价值正蕴含在有利于解决更长时期内劳动市场的各种问题。而且，就其实施可能产生的成本而言，绝不能把考察的范围局限于某类企业的短期成本，而是需要从劳动者、企业及社会三个方面的综合成本和收益进行分析、比较、判断。

一、《劳动合同法》与劳动者成本

（一）新法侧重提高劳动者素质，促进就业的稳定性，有利于降低摩擦性失业水平，减少劳动者择业成本

在市场经济条件下，劳动关系一定程度上也是一种受价值规律支配的、以劳动价格反映供求关系的商品关系。但劳动关系又有其不同于一般商品买卖的特殊性。原因在于：首先，劳动商品具有不可储存性，即劳动者不劳无获，一天不工作，就会损失一天的劳动力成本；其次，劳动关系的选择是双向的，不同于普通商品选择的单向性；再次，“劳动者人力资产的专用性和信息弱势地位，决定了交易一旦终止，寻求和建立新的交易关系的成本极高”。^③ 劳动商品的这些特性决定了，劳动者经常把自己置身于劳动市场本身就意味着要付出相当的成本，作为劳动商品的提供方的劳动者和作为需求方的用人单位都有追求相对稳定劳动契约关系的偏好，这有利于双方减少交易成本的付出。劳动关系的相对长期化和稳定化也是西方市场经济发展几百年来选择。国际劳工条约和现代

西方劳动合同立法中大多都以无固定期限劳动合同为常态。^④

新法总则第1条从原则上提出要“构建和谐稳定的劳动关系”，并在第14条规定了无固定期限劳动合同制度。该制度规定，劳动者在用人单位连续工作满10年，或者连续订立二次固定期限劳动合同就可以要求订立无固定期限劳动合同。而且该法第46条第5项规定，固定期限劳动合同期满后，除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，终止劳动合同都需要向劳动者支付补偿金。该条规定体现了明显的保护劳动者倾向性，在此情况下，企业只能在支付补偿金和与劳动者订立无固定期限劳动合同之间进行选择。如果该法能够顺利实施的话，可以预见，从该法生效起算最多10年后，无固定期限劳动合同将成为我国劳动合同的常态。这将根本改变我国多年来劳动关系短期化的状况，从而有利于从整体上减少摩擦性失业。

（二）新法重新界定了劳资之间的劳动关系，明确了双方的权利和义务，有利于减少劳动者和雇主的博弈成本，促进劳动力资源的最佳配置

新法第7、10、11、14、34和58条就劳动合同订立的时间、强制性、书面形式、无固定期限劳动合同的订立及劳务派遣合同的订立等进行了详尽的规定；第20、55、58和72条对有关违约金、劳动报酬的确定、最低报酬的标准进行了便于劳动者掌握和运用的规定；《劳动合

① 国外法学界也把《劳动合同法》看作是民法社会化的一个重要标志。关于《劳动合同法》是合同法还是社会法的辨析请参见常凯《论劳动合同法的立法依据和法律定位》，《法学论坛》2008年第2期。

② 黎建飞：《论社会法责任与裁判的特殊性》，《法学家》2007年第2期。

③ 朱秋白、周兴根：《新制度经济学视角下的新〈劳动合同法〉》，《重庆工学院学报》（社科版）2009年第2期。

④ 比较研究表明，世界上大多数国家都以不定期劳动合同为原则，定期劳动合同为例外，并且对定期劳动合同有着具体的限制和规范。具体论述参见钱叶芳《劳动合同法应确立“鼓励稳定”的原则》，《甘肃社会科学》2007年第2期。

同法实施条例》中分别列举了劳动者可以解除劳动合同的13种情形和用人单位解除劳动合同的14种情形,等等。上述这些规定在每一个环节都保证了劳动者的知情权和获得救济的权利,有利于劳动者改变过去在信息方面相对于雇主处于绝对劣势的状况。权利义务关系的明晰化也为劳资双方签订、维持及解除劳动合同明确了行为边界,一方面可以降低双方订立和履行合约前讨价还价的交易费用;另一方面也使得违法成本透明并可预测。由于规则清晰、劳动力价格透明、违法成本确定,雇主违法或者规避法律的余地就十分有限,且成本高昂;这也有利于劳资双方对各自及对方的各种选择及其成本做出预判,便于他们在相互的博弈中选择提高相互的信任度并进行充分协商,最终达成“双赢”的最优安排。而不像以往在信息不对称条件下,各方都首先倾向于做出自私的“占优选择”,由此付出不必要的博弈成本。另外,科斯定理^①在这里同样适用,法律制度对劳资双方产权边界的明确界定,将有利于劳动力资源的优化配置。

(三)《劳动合同法》能降低劳动者维权成本

新法明确了劳资双方的各种权利义务,确定了双方的行为边界和违法成本,便于劳动者更清楚地了解和把握自身权益,在自身利益遭受侵犯时能对维权的成本和收益进行清楚、理性的判断和对比,从而更有勇气和信心拿起法律武器捍卫自身合法权益。个人是自身利益的最好判断者。^②新法的实施必将进一步唤醒劳动者的权利意识,使其成为主导自身权利的主人,促使形成平等、均衡的劳资地位。新法实施后劳动诉讼案件的剧增从一个侧面反映了其在这方面的积极意义。

新法专门规定了一章“监督检查”。即由政府劳动管理部门就劳动合同的签订情况、劳务派遣情况、劳动者休息休假执行情况、最低工资标准执行情况及各种社会保险缴纳情况进行监督检查。把劳动合同的签订、执行纳入行政监察的范围是较有中国特色的做法,这一方面是出于改善我国劳动合同的签订、执行的状况的迫切需要;另一方面也是因为我国劳资双

方力量的对比十分悬殊,需要政府力量的介入。

新法第5、6条和第43、51、53、78条分别对工会在劳动关系中发挥作用进行了原则性和技术性规定。这些规定进一步强调工会维护劳动者合法权益的职责和使命;更重要的是,它对工会参与劳动合同的途径和方式进行了具体的、可操作的规定,这有利于工会在劳动关系中实际发挥作用,成为劳动者维权的一个重要途径。

二、《劳动合同法》与企业成本

经济学界对新法的一个主要批评在于它增加了企业的劳动力成本。他们认为劳动力成本上升意味着劳动力边际收益的降低,从而可能导致企业减少生产甚至破产,企业的破产反过来会造成失业率上升,最终与保护劳动者权益的立法宗旨背道而驰。

(一)《劳动合同法》给企业带来的成本及其构成

因为对劳动力需求是不是有弹性等问题不能得到很好的理论及实践证明,所以西方经济学界在政府干预劳动力价格是否会造成失业这一问题上从来都莫衷一是,争论不休。经济学家对新法的所有论断是基于一个前提,即该法过多地增加了企业的劳动力成本。且不论劳动力需求的弹性问题这一推理是否成立,首先要看其逻辑前提是否为真。即该法到底增加了哪些企业成本,增加了多少,以及其长期走向如何?

新法涉及到增加劳动力成本的条款及主要内容如下表所示:

^① 科斯定理包括第一定理和第二定理。前者是说,在交易成本为零或相当小的情况下,不管选择何种规则,只要产权是明确界定的,都会出现有效配置资源的结果;后者是说,在存在相当大的交易成本时,有效益的资源配置结果就不会在每种制度安排中出现,而合理的制度是使交易成本影响最小化的制度。

^② [英]约翰·密尔:《论自由》,许宝骥译,商务印书馆1959年版,第91页。

成本类型	成本产生原因	成本量	法律依据
制度建设及成本	用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的	一年内双倍工资，之后视为订立无固定期限合同	* 第 10、82 条第 1 款，《条例》第 7 条
	用人单位违反劳动合同法有关建立职工名册规定	由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，由劳动行政部门处 2000 元以上 2 万元以下的罚款	《条例》第 33 条
	用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款的，……未将劳动合同文本交付劳动者的	由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任	第 81 条
	用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，……劳动合同依法终止后，扣押档案或其他物品的	由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任	第 84 条
工资标准确定及成本	超过法定试用期期限，或者试用期工资低于 80% 的	按法定标准补偿	第 20、83 条，《条例》第 15 条
	非全日制用工小时计酬标准不低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。……结算周期最长不得超过十五日	按第 85 条补偿	第 72、85 条
	用人单位违法或者违约不能全额支付报酬、加班费或者经济补偿的	由劳动行政部门责令限期支付，……逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金	第 85 条
解除劳动关系条件明确化及其成本	不依法订立无固定期限劳动合同的	自应当订立之日起每月支付二倍工资	第 82 条第 2 款
	因用人单位违法，劳动者提出解除合同； 用人单位提出协商解除合同； 劳动者患病、非因工伤解除合同； 用人单位破产、被吊销执照、经营困难、技术革新解除合同； 固定期限劳动合同期满终止，用人单位降低合同待遇，劳动者不再续订	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……向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年	第 38、36、41、44、46、47 条，《条例》第 20、23、25 条
	违法解除劳动合同的（包括无固定期限劳动合同）	第 47 条经济补偿的二倍	第 87 条

* 第…条，指《劳动合同法》某条款，《条例》指《劳动合同法实施条例》。

(二) 对企业成本的分析

根据上表所列,新法给企业带来的成本可分为三大类:第一类为制度建设成本;第二类为劳动者工资报酬确定化后的成本;第三类为解除劳动关系成本。

1. 第一类成本产生于国家基于劳动法律制度的需要而进行的强制性规定。我国劳动市场一直以来存在劳动合同签约率低,企业用工制度不健全,员工的聘用及解除缺乏制度约束的问题。这些问题都不利于稳定、和谐的劳动关系的构建。市场经济是法治经济,市场经济法律制度体系建设的基础是经济体中的每一分子的法律制度的规范与健全。法律的强制性规定将引导和促使企业注重人力资源管理方面的建设和改进。同企业的章程、财务制度等一样,人力资源制度建设投入也是一个现代企业应当付出的基础成本。只要依法进行制度建设,企业在这方面付出的成本是一次性的。制度的规范及与法律规定的衔接可使企业的人力资源管理有章可循、有法可依,在与员工的劳动关系中赢得主动,并防止企业在处理劳动关系中违法成本的发生。

2. 第二类成本产生于国家针对目前用工单位拖欠工人工资、不足额发放工资等现状而进行的具体规定。劳动者获得报酬权是其基本的宪法权利,过去一直以来由于下位法的严重缺失,导致劳动者的这一基本权利得不到充分保护。应当说,法律在这方面的严格、详尽的规定,并不能算是给企业增加了成本,而是督促企业履行自身职责,尊重劳动者的基本权益。

前两类成本除了部分来自于企业制度建设方面的规范和提升外,其他的成本可以说都是违法成本。只要用工单位依法进行制度建设,规范劳动合同,合法用工并发放报酬,并没有额外的成本产生。

3. 第三类成本产生于企业解除劳动合同的成本。根据法律规定,无论是固定期限劳动合同的解除还是无固定期限劳动合同的解除都有具体明确的条件限制。而且即便是依法解除也有很多情形需要企业支付经济补偿金;如果是违法解除,企业更需要付出高昂的代价。可见,

用人单位如果继续延续过去对待劳动关系的一贯态度和做法,法律在这方面的严格规定无疑会给他们带来难以估量的成本。由于对新法关于劳动合同的解除、尤其是关于无固定期限劳动合同的强制性规定存在以上的认识和疑虑,理论界和实务界出现了种种批评和质疑的言行。有学者从制度经济学理论出发论述了该制度可能有的负面效应,即“由于存在着有限理性、事物发展的不确定性、信息的不对称以及较高的交易费用等原因,现实中的契约都是不完全契约,不完全契约的期限越长,机会主义行为和有限理性的不利影响可能越大”。这种“机会主义”行为就是指企业采取各种直接或间接的方式,来对抗法律的推行,最终的结果有可能是企业和员工的“双输”。^①现实中确实有一些企业试图采取措施规避该法的规定。如,华为公司员工主动辞职后又续约事件、^②沃尔玛辞退员工事件^③等等。基于此,甚至有人在政协会上提案要求修改《劳动合同法》,取消关于无固定期限劳动合同条款。^④

(三) 长期看,企业对解除劳动合同成本的对策、走向及其影响

从以上对企业成本的分类分析看,最大的成本就在于第三类规定,即新法对企业解除劳动合同方面的规范和限制。长期处于极度灵活用工制度下的中国企业对于这样严格规定的理解和接受确实需要一个过程,目前出现的批判、逃避甚至对抗的情形是正常的。但从长期看,由于政府监管的加强、社会的高度关注和劳动

^① 朱秋白、周兴根:《新制度经济学视角下的新〈劳动合同法〉》,《重庆工学院学报》(社科版)2009年第2期。

^② 据报道,华为公司所有工作满八年的员工,在2008年元旦之前,都要先后办理主动辞职手续(即先“主动辞职”,再“竞业上岗”),再与公司签订1~3年的劳动合同。知情人士表示,华为此举意在规避即将于2008年1月1日起实施的新《劳动合同法》,应对企业未来用人制度带来的挑战。参见《华为应对新〈劳动合同法〉万名员工自选去留》,http://tech.sina.com.cn/t/2007-10-27/00181817070.shtml。

^③ 新华网:《沃尔玛中国区无原则突击裁员 被指违反劳动法》,http://news.xinhuanet.com/fortune/2007-11/03/content_7003114.htm。

^④ 陈小玮:《张茵该替谁说话》,《新西部》2008年第2期。

者自身权利意识的高涨，如华为、沃尔玛等企业所采取的机会主义行为不会成为企业的避风港，而只能带来更大的违法成本和法律风险。符合企业长远利益的做法是从根本上转变人力资源观念，有针对性地加强各方面的制度建设。

1. 无固定期限劳动合同并不是过去意义上的“铁饭碗”，其解除办法其实与固定期限劳动合同是基本一致的，只是不对劳动合同的期限进行明确约定而已。根据新法的规定，在企业正常经营状况下，无固定期限劳动合同的解除有四大出口：第36条的“协议解除”，第39条的“过错解除”，第40条的“不胜任解除”和“情势变更解除”。企业要针对这四大出口进行相应的制度建设，那些发生重大过错的、能力低下的、或者不适应企业发展需要的员工都能通过合法途径淘汰出员工队伍，同时不给企业造成过多成本。

2. 现代劳动经济学研究表明，人力资本水平和经济发展水平之间的联系是非常清晰的。而且，我国改革开放以来的实践也表明，人力资本水平的提高是推动中国经济高速增长的重要原因。^①而人力资本水平的提高并不是仅仅通过政府或者劳动者个人的努力就可以完成的，企业对于人力资本的认识、态度及投入是决定人力资本发展的基础因素。因此，企业应从根本上转变劳动力是成本的观念，注重人力资源培养的投入和积累，着力培养富有归属感、责任感和创造性的员工队伍，从而提高企业生产率和经济效益。

3. 企业应在劳动关系中进一步争取主动，加强人力资源“进口”管理，由“宽进宽出”变为“严进宽出”。一方面，要加强试用期的考察和培训，选用真正适合企业长期发展需要的人才；另一方面，要加强对新员工的考察评估，将员工的优胜劣汰环节尽量提前。因为根据现行的解除合同机制看，履行合同期限越长，企业支付的经济补偿金及其他成本就越多。

4. 企业要以新的法律制度的实施为契机，提高人力资源管理水平，加强人力资源管理制度建设，不断创新管理机制。针对劳动合同长期化的趋势有针对性地加强人才招聘、培养体

制，管理机制和绩效考评体系等制度建设。只要建立起科学合理的人力资源体制，劳动合同的长期化给企业造成的成本效应可能降到最低；而其积极作用，如促进发现、培养人才，形成稳定精干的员工队伍，提高生产效率和创新能力，培养和谐、进取的企业文化等作用就有可能得到最大发挥。

只要企业采取以上态度积极应对，第三类成本给企业带来的冲击将是暂时和有限的。新法的实施并不会像某些学者预测的那样会出现影响中国经济，或者企业与劳动者“双输”的局面。

三、《劳动合同法》与社会成本

（一）《劳动合同法》使政府从劳资纠纷的直接参与者转变为裁判者和监管者，有利于降低政府管理成本

在改革开放以前，我国长期实行计划经济体制，不存在产生劳资纠纷的制度基础。改革开放以后，我国非公有制经济蓬勃发展，在某些行业及地区甚至在国民经济中占较大比例，在这些经济体中就业的劳动者比例也大幅上升。但我国广大劳动者还没有形成与雇主就自身利益进行斗争的自觉，工会组织也未承担起组织劳动者直接与资方进行谈判的责任，而且劳动者权益的法律维护体制的建设也严重滞后于经济、社会的发展水平。从改革开放30多年来的实践看，这部分劳动者的利益主要是依靠政府的监督和管理加以保障的。由于缺乏有效的法律制度和工人对维护自身权益的自觉自主，这种政府主导工人维权的模式成本奇高且效率低下。其结果是，“强资本、弱劳工”的劳资关系日益定型。一方面是少数资本家为获得暴利，屡屡侵犯劳动者权益，政府劳动管理部门疲于应付；另一方面是广大工人阶级的足额报酬权、休息权、发展权甚至健康权、生命权被随意侵犯。近几年政府屡屡充当农民工的“讨薪人”，就是这种状况最鲜明的体现。新法赋予劳动者强大而易于操作的维权

^① 参见蔡昉等著《劳动经济学——理论与中国现实》，北京师范大学出版社2009年版，第44页。

手段,有利于提高工人维权意识,并一定程度上加强了工会的组织作用,提高了劳动者的组织力和协调程度。这将改变劳动者在劳动关系中的弱势地位,增强他们通过法律维护自身合法权益的意识和能力,从而使政府从不断解决劳资矛盾的具体事件中解脱出来。长远看,这有利于政府转变职能,并降低管理成本。

(二)《劳动合同法》着力促进形成稳定的劳动关系,为我国建立社会保障体系奠定基础;同时也有利于从长远提高中老年人的劳动参工率,从而对我国即将到来的老龄化社会做出应对

我国目前经济的飞速发展,很大程度上是依靠丰富、廉价的劳动力,也就是所谓的“吃人口红利”。但这一局面却无法长期持续,由于计划生育政策的长期实施,我国人口结构正在发生转变,人口老龄化趋势将不可避免。据学者研究,2015年前后是中国“人口红利”阶段的转折点。^①因此,必须从现在就开始重视解决中老年人口的就业问题,挖掘和发挥老年人口的劳动价值,为其创造继续发挥“余热”、尽可能不要成为社会的负担的法律和制度条件。

市场经济改革以来,我国经济蓬勃发展,尤其是非公有制经济的发展迅速,其吸纳劳动力的比例已经大大超过了公有制经济。^②但年轻的非公有制企业雇佣的人员也大都都是青壮年劳动力。市场经济目前已经发展了20多年,当年在非公有制经济中就业的青年劳动力也都进入了中年阶段。如果不对这部分劳动力的就业进行关注和保护,而任由企业做出利己的利润最大化安排,这部分人口的就业问题在不远的将来必将成为一个严重的社会问题。新法对劳动合同的解除条件及补偿标准进行了严格的规定,促使用工单位建立合理的人力资源制度,并承担应有的社会责任,促进形成和谐稳定的劳动关系,从而对即将到来的老龄化社会及早做出应对准备。

另外,我国目前正在进行社会保障制度建设。劳动关系的稳定化和社会保障体系的建立是一个硬币的两面,它们是相互促进,相互依赖的关系。企业是劳动力社会保障的基础和载

体,劳动关系的稳定化有利于社会保障体系的建立和完善;同时社会保障体系的完善又可以促进劳动关系的稳定化,并减轻企业所承担的社会责任。

(三)《劳动合同法》与经济增长结构的转变

新法实施后,出现了大量外资企业撤资,劳动密集型企业转移或者破产等现象。有人认为新法增加了企业劳动力成本,使得劳动密集型企业尤其是一些中小企业本来十分微薄的利润化为乌有,因此形成企业破产潮。一些拥护新法的人则反驳说,新法实施有利于推动企业进行产业升级,从而促进我国经济增长结构的转变。笔者认为两种说法都不准确。新法的立法价值是保护劳动者的合法权益,是国家以法律为手段对现有经济发展水平下劳动者应有的收入水平进行的一种保障和规范。它并没有过多地增加一个合法经营企业的劳动力成本,也不能期望它从微观上直接对某些劳动密集型企业进行产业结构升级发挥作用。国家产业结构的调整与劳动力成本之间虽有联系,但并不存在直接的因果关系。在市场经济条件下,它们都是随着经济的发展而变化的,经济发展到一定程度随着劳动生产率的提高,自然会对产业结构的调整和升级提出要求,同时也会促进劳动力价格提升。^③

中共十七大报告中指出,“要坚持走中国特色新型工业化道路,坚持扩大国内需求特别是消费需求的方针,促进经济增长由主要

^① 王德文、蔡昉、张学辉:《人口转变的储蓄效应和增长效应——论中国增长可持续性的人口因素》,《人口研究》2004年第5期。

^② 据统计,截止到2006年底,我国城镇非公有制经济从业人员23780.4万人,占全国城镇就业人数比重84.0%。见新华网《我国非公经济发展指标比重大增》,2007年10月8日, http://news3.xinhuanet.com/fortune/2007-10/08/content_6836171.htm。

^③ 西方经济学认为,在市场经济条件下,各种东西的市场价格都是由供需关系决定的。对于生产要素来说,无论是人还是物质要素,这种需求都是从对它生产出来的商品的需求派生而来的。在相对短期内,工资的变动是因为产品价格的变动,它不会在产品价格变动以前先变动。参见[英]马歇尔《经济学原理》,廉运杰译,华夏出版社2008年版,第458页。

依靠投资、出口拉动向依靠消费、投资、出口协调拉动转变，……由主要依靠增加物质资源消耗向主要依靠科技进步、劳动者素质提高、管理创新转变。”国家的宏观政策提出要转变经济增长方式，提高劳动者素质，这是在对目前经济发展形势进行深入总结的基础上，对未来发展方向的规划和把握。一方面，我国经济发展多年的积累要求必须进行产业结构升级和经济发展模式的转变；另一方面，随着我国改革开放 30 多年来经济的快速发展，我国劳动力价值水平也一直在不断提升。新法颁布之前，东部沿海一些劳动密集型企业的劳动力供需关系已经发生了逆转。可见，目前出现的劳动力成本提高和外资企业撤资或中小企业破产现象，主要应从我国经济发展水平提高和产业政策调整中寻找原因，而不能简单归因于《劳动合同法》。另外，从上文对新法所增加企业成本的分析看，它主要是增加了违法成本和制度建设成本。它对各种违法用工现象的规范和严惩，只会使那些专靠榨取工人血汗获得自身利润的低端企业再无生存之道。对这部分企业的淘汰，正是法律维护正义之功能的体现。当然，从促使企业加强人力资源管理及相关制度建设和淘汰那些只依靠压低人力成本赚取工人劳动剩余价值的低端企业的意义上看，新法对

促进产业结构的调整和升级有间接的推动作用。

结论

以上从劳动者、企业、社会三个方面出发对《劳动合同法》的实施可能给它们带来的成本进行了比较和分析。该法的实施对于劳动者来说显然是有利的；对企业来说，短期内需要付出一些制度建设、人力资源管理及违法成本，但这些成本的付出换来的是企业制度的完备和管理的升级。从长远看其负面影响是暂时和有限的，而制度收益将是长期和全面的；对于社会利益来说，该法对于减少政府管理成本、应对即将到来的人口变局、配合国家产业结构的调整和升级及最终对于构建和谐、稳定的劳动关系都有积极意义。因此，《劳动合同法》绝非“善良的恶法”，而是“善良的善法”。我们当前的任务是如何进一步加强政府和社会的监督，确保该法的立法价值与各项制度得到切实的贯彻与落实。

本文作者：中国人民大学 2007 级民商法博士研究生，中国社会科学院当代中国研究所助理研究员
责任编辑：赵俊

On Social Value of the Labor Contract Law

Bai Xiaoming

Abstract: The release and practice of the Labor Contract Law (the LCL) has invoked a lot of criticism from the theorists and the law practitioners. The essence of the criticism is that the LCL excessively adds to the burden of the employees cost, and interferes in the flexible systems of human resources, thus may lead to the enterprise bankruptcies, and influence the economy and employment in a bad sense. Based on the synthetic comparison and analysis of the long-term costs and benefits of the labors, enterprises and the society, the advantages and social values of the LCL are revealed that the long-term practice of the law will be beneficial for these three parties respectively. It will facilitate the establishment and development of the harmonious and stable labor relationships, and then ultimately contribute to the compatible development of human and economy.

Key words: Labor Contract Law; social value; cost