

Incentive Effects of “The People’s Republic of China Labor Contract Law”

Yufang Chao

School of Business, Shandong Polytechnic University, Jinan
Email: chaochuwen@sian.com

Received: Jun. 25th, 2012; revised: Jul. 24th, 2012; accepted: Aug. 1st, 2012

Abstract: In the sight of the institutional economic, “The People’s Republic of China Labor Contract Law” is an important social and political legal system, its role and impact is not only regulating to behavior and labor relations about business, but also has a great incentive to social progress and economic development. Through behavior constraints and guidance to the individual, “Labor Contract Law” will help to optimizing on the allocation of resources, promoting building the humanistic community and law community, guiding enterprises to establish a social and civic awareness, accelerating technological upgrading, so as to realize the community to sustainable development. In the current situation, we must further unify thinking, fully aware of the important role of “Labor Contract Law” in our society, eliminate all kinds of interference, enforces enforcement to the “Labor Contract Law”.

Keywords: Labor Contract Law; People Oriented; Socialize Law; Institutional Incentive

《中华人民共和国劳动合同法》的制度激励作用

晁玉方

山东轻工业学院商学院, 济南
Email: chaochuwen@sina.com

收稿日期: 2012 年 6 月 25 日; 修回日期: 2012 年 7 月 24 日; 录用日期: 2012 年 8 月 1 日

摘 要: 从制度经济学角度来看,《中华人民共和国劳动合同法》作为国家一项重要的法律制度,其作用及影响不仅是规范企业用工行为和劳资关系,还对国家社会进步、经济发展有着极大的激励作用。通过对微观个体的行为约束和引导,《劳动合同法》将有助于资源优化配置,促进人本社会、法治社会的建设,引导企业建立社会公民意识,加快技术结构升级,进而实现社会的可持续发展。在当前形势下,必须进一步统一思想,充分认识《劳动合同法》在国家社会进程中的重要作用,破除种种干扰,加大《劳动合同法》的执行力度。

关键词: 劳动合同法; 以人为本; 法治社会; 制度激励

1. 引言

新制度经济学大师诺斯强调,制度不仅是经济发展的支柱之一,而且是经济发展的决定性因素,作为制度核心部分的法律则在其中占据着最重要的位置。在与罗伯特·托马斯合作的《西方世界增长的经济理

论》(1970 年)和《庄园制的兴衰:一个理论模型》(1971 年)两篇论文中,诺斯进一步提出:对经济增长起决定性作用的是制度性因素而非技术性因素,技术进步本身就是经济增长而不是经济增长的原因^[1]。大量长期和多国别的经验研究也已经表明,法治与经济增长有

正相关关系。运用法律手段可以促进经济发展，也可以通过法律制度促进社会的变迁。

《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)作为国家的一部具有里程碑意义(劳动合同法是国家首次采取开门立法)的法律制度,其相应影响不仅仅是规范企业用工行为以及劳资关系,它有利于国家摆脱发展中的“制度陷阱”,将在推动国家社会进步、经济发展中起到重要的制度激励作用。不能也不应该将对《劳动合同法》的研究和讨论仅仅限定在企业用工行为、劳资关系以及企业短期负担上,而应将研究视角提升到国家社会转型,经济可持续发展上来。

2. 制度的激励作用

制度经济学所说的制度就是行为规则、方式。经济学家对制度有各种定义,但说到底,制度无非是指人们共同遵守的办事规程或行为准则。在人类社会中,任何个人、组织、社团,都生存在特定的制度网络中,受其束缚,受其制约。生存在制度环境下的个体或组织必然根据(理性条件下)该制度对其带来的成本和收益来调整自身的行为,这也是制度导向和激励作用的基本动因。

故此,制度对生产力有着巨大的反作用,不同的制度安排给经济的发展、生产力的提高预设相应的空间。不同的制度安排有着它们各自激励作用、导向作用,对人及组织的行为有着特殊的可预见的影响,进而影响资源的配置的和社会进程。

同样,《劳动合同法》的立法宗旨适应国家经济发展、国情,符合与国际社会劳动保护接轨的需要,必然在国家社会变革、经济结构调整等方面起着极其重要的激励和导向作用。尤其是在今天气候变化、环境保护、人权等全球公共问题构成全球化的强大外在压力下,审视《劳动合同法》的制度激励作用以及激励效应尤为重要。

3. 《劳动合同法》的激励效应

《劳动合同法》作为具有强制性的社会规范,对社会一切企业、单位以及个人都起到约束作用。通过对微观个体的约束和引导,优化资源配置,实现经济结构转型,发展模式转变,促进社会进步。

3.1. 有助于构建和谐社会

改革开放以来,国家取得了举世瞩目的成就,但也存在一系列突出的矛盾和问题,造成了国家可持续发展能力较弱。其突出表现就是经济增长方式粗放,经济发展以高能耗为主,人力资源利用不充分,环境污染较重。这种依靠人力成本优势和环境成本优势的发展模式不可能持续下去,也无法持续下去,近来的广东、珠江三角洲的“民工荒”已经说明问题。今后,国家的发展模式、发展战略和技术政策的选择,都必须考虑资源约束和环境承载能力。提高国民素质,充分发挥人的主观能动性,是促进国家科学、协调、可持续发展的原动力。因此,“以人为本”是国家未来发展的必然选择,也是国家社会变革、制度选择的内在动力。

其次,伴随着经济全球化的深入和贸易自由化的迅速发展,人权与经济发展、贸易合作的联系日趋密切。对人权的保护已经成为参与国际经济合作的一个重要前提,已经成为企业进入国际市场、融入国际社会的重要条件之一。在全球范围内,越来越多的消费者关注其所购买的产品是否符合劳工标准,如果不符合劳工标准的产品即使便宜也不愿意购买,这种消费倾向在发达国家表现得尤为明显。据调查,这类消费者在法国占 58%、英国占 60%、美国占 84%、加拿大占 89%^[2]。而根据国际劳工组织公约、世界人权宣言和联合国儿童权益公约制定的全球首个道德规范国际标准——社会责任标准(SA8000),更是将人权保护渗透到全球范围内的企业,也越来越多地出现在采购商品订单的附加条件中。

在相当长的一段时间内,由于国家劳动力市场供大于求以及相关法律不完善等原因,国家形成了低工资、低投入、高能耗,遭受贸易壁垒,进行价格战的制度路径。其突出表现是忽视劳动者权利的保护,造成了许多虐待童工、强制劳动、克扣工资以及工作环境恶劣等恶性事故。另一方面,由人权保护引发的贸易冲突越来越多,国内企业“内斗”也越来越多。在珠江三角洲,由于企业不符合 SA8000 标准,跨国公司要求其停单、撤单的企业不在少数。在服装、鞋类、家电等商品领域引发的贸易冲突此起彼伏,国家已连续多年成为世界上遭受反倾销起诉最多的国家。在人权保护方面不足已经严重阻碍国家政府和企业的对

外合作，已经成为国家对外合作，融入国际社会的巨大的外在压力。

在巨大的内在动力和外在压力下，国家政府审时度势，适宜地提出科学发展观、将以人为本摆上了十分重要的战略位置。贯彻科学发展观、建立人本社会将是国家通向可持续发展的必由之路。而在市场竞争以及利益博弈的情况下，企业个体无法摆脱目前的发展路径，靠个体也难以实现科学发展观以及建立“人本管理”模式，必须在国家法律制度的激励和导向下，才有可能推动企业走出现在的制度路径。《劳动合同法》几乎和每个劳动者的利益密切相关，涉及面广，人们关切程度高，所起的制度激励和导向作用尤为突出。

首先，从《劳动合同法》立法过程来看，充分体现了“人本”意识。《劳动合同法》首次采取开门立法，让社会各界参与到该法的制定中来。这本身就树立一种关注“人本”的社会价值观，引导、激励社会各界在行为方式上要注重人本。同时，在《劳动合同法》制定过程中，立法机构采取各种推广、宣传方式，宣传、推广力度之大前所未有。这无疑是对国民进行了一次普及性的“人本”教育，经过争论、引导，在思想观念达成了“人本”共识。

其次，《劳动合同法》的立法宗旨体现了“以人为本”。法学专家林嘉教授在谈及《劳动合同法》立法宗旨所讲：在《劳动合同法》起草过程中，对于立法目的是规定“保护劳动者的合法权益”还是“保护劳动者和用人单位双方的合法权益”曾引起激烈争论，亦即所谓的“单保护”和“双保护”之争。劳动合同法的立法宗旨是一个纲领性问题，最终劳动合同法明确规定了“保护劳动者的合法权益”。

在司法实践中，立法宗旨可以作为基本原则弥补法律制度的不足。针对立法空白，法院可以在司法实践中援引立法宗旨来进行裁判。另一方面，在解释法律时立法宗旨也可以作为基本价值判断。当法律条文在适用中存在理解争议或法律内容不清使当事人产生歧义时，立法宗旨可以作为法官解释法律的依据。从这两点来说，《劳动合同法》的立法宗旨重塑和强化劳动者的主人翁地位，解决了国家劳动者在劳动关系中的弱势地位极不平等地位，必然社会舆论、社会行为规范上引导社会各界重视人、尊重人。

再次，《劳动合同法》具体条款更具针对性、具体性，外在约束力更强，更能促使企业关注“人本”。无论从适用范围、劳动关系事实、员工保障还是规章制度等，《劳动合同法》都从“人本”角度出发，关注人的权益和开发，并制定了详细、可行的条款。如在第四条规定用人单位在制定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。该条款强调了职工参与性，避免过去企业单方“霸王条款”，促使企业改变过去的粗暴、不尊重人等行为。第七条则界定了事实劳动关系，从法律上杜绝了企业借故劳动合同推卸责任的行为。

最后，《劳动合同法》规定企业的告知义务，降低了劳资双方信息不对称，促使企业改进工作环境。

《劳动合同法》第四点规定：用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况。这种强制性的信息披露提高了劳资之间的信息对称性，在公开劳动力市场下，工作环境、条件处于劣势的企业必然难以招到优秀的劳动者。这迫使企业改善工作环境，提高工作条件。

总之，《劳动合同法》无论是从社会价值观的引导，还是具体的法律制约都将推动国家人本社会的建设，推动国家企业更好融入国际社会，参与国际经济合作。

3.2. 推动劳动关系的法治化

无论是人本社会的建立还是市场经济机制的运行都与法治建设密不可分。没有法治，就不可能产生能容纳并确保二者之实现的制度保障。法制进程与人权保护的力度影响经济的发展程度，世界法律制度与人权发展的历程对此作了充分的验证。

国家真正意义上法治进程是从上个世纪末开始的。1996年3月召开的八届人大四次会议提出了“依法治国，建设社会主义法制国家”的构想；党的十五大则更明确提出了“依法治国，建设社会主义法治国家”的目标。短短的几十年，国家法治建设取得了举世瞩目的成就，但距离成熟的法治社会还有一定的差

距，法治的整体现状仍然落后于市场经济的发展，也制约着国家社会经济的发展。

目前看来，国家法治建设中的一个障碍就在于缺少法治文化基础。江平教授曾经说过：“我们搞法律的人在 78、79 年有一个天真的想法，过去是法律虚无主义，后来认为只要有了法律我们就走上了法治建国的轨道。25 年过去了，我们发现法律本身也有好有坏。但是我们尚缺的是真正的法治精神和法治的观念^[3]。”对于一个经历了两千多年封建社会的国家，儒家的德治、礼治和君主专制的思想仍然束缚和影响当今的民众。而国家从农业经济社会到市场经济社会的转变也并未带来民众民主、法律观念的提高。人们不懂法，固守传统的思维方式和生活方式，在很大程度上不相信法律的权威，也不喜欢和“官司”沾上边，法治观念极其淡薄，更多的是运用自力救济或者道德伦理手段，而不是诉诸于司法程序。对于一个缺乏法律文化的国家，也就缺失了实现法治的土壤和根基，实现法治，只能是空想。

另外，“以人为本”、“科学发展观”不能仅仅是一种观念上的创新，必须从观念落实为具体行动。只有强有力的法律制度保障，才有可能实现真正意义上的“以人为本”的社会。《劳动合同法》与劳动者切身利益密切相关，涉及面广，影响巨大，其出台和实施对我国法治文化建设、法制体系完善等起到巨大的影响和引导作用。

首先，《劳动合同法》作为关乎每个劳动者切身利益的法律，触动了广泛的社会阶层利益，引起全社会的巨大反响。再加上首次采取开门立法，立法机构深入开展了形式多样、丰富多彩的学习、宣传活动，是法律意识深入人心，无形中对国民进行了一次关乎切身利益的普法教育。通过这次普法教育，提高了全民法律素质，国民法治意识增强，营造了良好的社会法治氛围。

其次，《劳动合同法》强化了企业的外在约束，改变国民传统思维和习惯，增强国民法治信仰。过去，劳动者维权成本高，必然会降低国民对法律的信仰。而《劳动合同法》则突出地强化了劳动监察部门的责任，在第八十八条、第九十五条都作了充分的规定，要求执法部门、监察部门必须要履行他们的职责。另外，《劳动合同法》强化劳动合同的签订，降低劳动

者的举证成本。而在执行方面，相关机构加大了劳动争议处理工作力度，强化执行。劳动者维权成本的降低，维权效益提升必然增进国民对诉讼的信任和期待，培育国民对法律的信仰心理。

再次，《劳动合同法》为企业提供一种强制性规范，引导和增强企业“法治”意识，约束、激励企业走向法治路径。《劳动合同法》第四条规定了企业应当依法建立和完善劳动规章制度，并进一步细化用人单位违法行为，第七章共 15 条的内容都是针对现实违法行为而制定详细的法律责任条款，力度之大，内容之细，前所未有。企业制度体系的不健全、不完善必然会导致在今后劳资纠纷中处于劣势地位。这将会大大提高企业领导者、管理者的法制观念和管理素质。促使企业充分认识到企业制度建设的重要性、迫切性，迫使企业加强自身的制度体系建设和完善。从另外一方面来看，摆脱“人治”走向“法治”，也是我国企业实现可持续发展的一个必要条件。随着企业制度体系的健全和推行，将会出现制度报酬递增效应，主要体现在内部交易费用的降低。“人治”途径成本的递增以及“法治”途径的报酬递增无疑会引导企业走向“法治”路径。企业制度体系的完善，本身也是社会法律环境重要一环。

《劳动合同法》的制定和实施无论是对国民法律素质提升，强化法律文化环境氛围，还是引导企业走向依法治企的路径，都有着极大的制度影响作用。

3.3. 提升企业公民意识，强化企业社会责任

进入工业化大生产以来，企业在社会发展中的作用越来越大，企业不仅仅是区域经济的基本组织，而且发展成区域社会的基本和重要组织，是一个可以直接贡献或破坏发展环境的重要角色。故此，社会的可持续发展和企业的可持续发展紧密相关，脱离企业这个微观实体，社会是难以实现可持续发展的。引导和推进企业履行社会责任是经济社会发展的需要，也是企业自身发展的需要。为更好引导企业履行社会责任，2000 年 7 月联合国总部发出“企业公民倡议”，号召全球企业应对社会肩负起应有的责任。

美国波士顿商学院认为，企业公民是指一个公司将社会基本价值与日常商业实践、运作和政策相整合的行为方式。2003 年的世界经济论坛认为，企业公民

的内容表现在经济、环境、员工和社区几个方面，具体为：1) 公司治理和道德价值，包括遵守法律、现存的规则以及国际标准，防范腐败贿赂，以及道德行为准则和商业行为准则等问题。2) 对人的责任，包括员工安全计划，就业机会均等、反对歧视、薪酬公平等。3) 对环境的责任，包括维护环境质量，使用清洁能源，共同应对气候变化和保护生物多样性等。4) 对社会发展的广义贡献，包括对社会发展和经济福利的贡献，例如慈善捐赠、策略性赠与、传播国际标准、向贫困社区提供要素产品和服务等。“企业公民”这一概念蕴含着社会对企业提出的要求，意味着企业是社会的公民，应承担起对社会各方的责任和义务^[4]。

国家经济社会发展已经进入了科学发展的新时期，树立企业公民意识，履行社会责任是当代企业管理的发展趋势，也是促进国家经济与社会协调发展的必然。目前来看，各种形式的讨论和评选对培育国家企业公民理念具有积极的促进作用，并为国家逐步推行企业公民建设提供理论的支持。但是，国家大多数企业对这一概念的认知程度还很低，而在履行企业公民的职责方面，从总体上说基本上都缺乏对环境和广义社会发展的责任。

针对国家现阶段国情，树立企业公民价值观首要做的事情就是要使企业对自己员工负起责任来，国家企业公民的工作还是要从基础的东西做起。首先，要保障企业员工生命安全。人的生命是最宝贵的。对于企业而言，保障员工的生命安全是最起码、最根本的要求。但是，国家还有一定数量企业漠视人的生命，安全隐患比比皆是，安全生产事故不断发生，员工时刻有丧失生命的危险。其次，要保障员工健康权。员工的健康包括身体健康与心理健康，员工的健康是工作的基本保障和动力之一。对于员工健康的国家大多数企业更是很少关注，很多企业无止境的透支员工体力、精力，工作环境条件恶劣，职业病不断发生等等。这也是国家大多数企业员工归属感不强、工作热情不高、劳资关系紧张的一个重要原因。再次，尊重员工劳动。由于人才市场的供求现实，国家用人单位处于强势地位，有的不与职工签订劳动合同，有的拖欠克扣职工工资，有的保险等根本不交等。这些事实严重的损害了劳资关系，损害了员工的基本利益。

《劳动合同法》关注最基本的员工权益，从工资

支付、工作时间与定额、工作环境与条件、社会保险等基本方面进行详细的规定，确保使企业尽到保障员工生命安全，维护员工健康，尊重员工劳动之责任。虽然《劳动合同法》关注的是企业公民最基本的东西，但对于国家企业和员工来讲却是实实在在的东西。只有通过将这些基本的东西落实，奠定劳资双方合作共赢、相互信任的关系后，让企业看到尽责后的所获得的效益，才能唤起国家大多数企业主和管理者的企业公民意识，企业才有可能深入行使企业公民系列责任。

同时，必须认识到企业公民价值观的形成不能完全寄希望于企业家的良心，同时也不能自然地形成。企业公民的形成在一定程度上依赖于整个社会的法治化进程。一个没有纪律的社会，没有法制的社会，是无法形成正确的企业公民价值观的。一个社会有了合理的、统一的社会规则，而社会成员又能普遍认同和自觉遵守这些规则，就有利于强化企业的诚信意识和社会责任，形成和谐健康的企业文化氛围。《劳动合同法》作为规范劳资关系的法律，大大强化了企业外部约束，促使企业重视利益相关者的权益，提高企业公民意识。在企业主整体素质有待提高的条件下，国家企业公民意识和社会责任的形成，《劳动合同法》能发挥不可或缺的作用。

3.4. 激励企业技术升级和制度创新

当今世界已经进入到知识经济时代，依靠资源、资本和劳动力的传统发展模式，已经让位于依靠科技、知识和人才的创新发展模式。技术创新也已经成为国家、企业可持续发展重要支撑。

近百年来的世界产业发展史表明，企业是技术创新的主体，在市场经济中企业具有其他各类创新机构无法替代的地位和作用，只有千千万万企业自主创新能力得到提升，才能使国家整体的创新能力得到增强。而目前看来，由于客观条件的限制以及认识和理念上的误区，国家企业创新能力仍然非常薄弱，技术力量较弱，缺少拥有自主知识产权的核心技术，技术装备水平低。这大大限制国家企业可持续发展以及在国际合作中竞争能力。此外，由于国家人力成本优势，改革开放 30 年来的经济发展也主要是依靠低端劳动力密集型产业，对技术创新认识也不够，技术创新意

识也不强。这种低效的发展路径在未来是没有出路的，单个企业也很难突破现有的发展路径，只有依靠国家法律制度的力量才能突破。

《劳动合同法》虽然没有明文规定企业技术创新的条款，但间接地起到促进企业技术创新、工艺装备改进的作用。制度经济学研究的基本范式就是“成本-收益”方法，即一项新的制度安排只有在创新的预期净收益大于预期的成本时才会发生。《劳动合同法》出台和实施无疑增加了企业短期运营成本，使企业不可能再寻求以前或合法或灰色的降低劳动力成本的措施去走老路。在成本加大的情况下企业必然考虑资源优化配置以提升企业的效益，也必然会选择提升技术、设备、工艺装备水平以改进生产效率。否则，优胜劣汰，就要被淘汰掉。企业技术升级的结果最终国家经济结构调整加快，促进了国内产业升级换代，提高国家在国际社会上的竞争力。同时，在短期成本增加的情况下，企业也就有了改进管理模式，进行制度创新和提高人员素质的动力。

4. 结论

2008 年爆发的金融危机对国家实体经济造成了一定的冲击，部分专家、学者以及实业界人士也由此提议推迟《劳动合同法》的实施，在现实中，也出现了《劳动合同法》实施不力的局面。针对此种情况，必须认清形势，进一步统一思想认识，充分认识国家出台和实施《劳动合同法》的重要性、迫切性。正如《劳动合同法》立法专家之一、国家劳动关系学院劳动法教研室主任王向前教授所说：“改革开放 30 年来国家的经济发展主要是依靠低端劳动力密集型产业，它靠的就是价格低的优势，而其背后的基础就在于劳动力要素成本必须足够低。对国家来讲，低成本优势的出口加工业已经走到穷途末路的境地^[5]。”不能拿金融危机作为延迟《劳动合同法》的理由，无论金融危

机是否发生，目前种种依靠低成本优势的传统模式已经正逐步走向死路，如果再不转变模式，国家将受到其他国家各种形式的围追堵截，必然被国际社会所排斥。

其次，必须明确劳动者权益提升与企业可持续发展、国家社会可持续发展的关系。离开人的发展是不能持续的，人的发展与社会、社会组织发展是紧密相关的。从这一点讲，《劳动合同法》并不是企业发展的障碍，而是企业可持续发展的“催化剂”、“加速器”。

最后，必须看到，尽管《劳动合同法》对劳动权益作了保护，使对劳动者利益的保护大大迈进了一步，但如果跟发达国家比，我们还差得很远。国家劳动者权益提升还有一段很长的路要走。未来国家对劳动者权益保护的力度还要加强，这既是科学发展观的要求，也是国际社会的大势所趋。

只有先进的劳动关系，才能产生出先进的生产力。现在的阵痛，是我们必须付出的代价。如果走回头路，代价更大。“牢骚太胜防肠断，风物长宜放眼量”，我们看待《劳动合同法》的视角应更为宽阔一些，尤其是在金融危机形势下，更应冷静的、深入看待《劳动合同法》的作用。关于《劳动合同法》争议少一些，执行的力度也会强一些，我国经济结构、企业转型的步伐就会更快一些。

参考文献 (References)

- [1] 道格拉斯·诺思，罗伯特·托马斯. 西方世界的兴起[M]. 北京：华夏出版社，1989.
- [2] 郑启福. 社会责任标准 SA8000 与国家劳动标准立法的完善[J]. 内蒙古社会科学(汉文版), 2005, 25(5): 20.
- [3] 江平. 转型期的国家的法制[N]. 经济观察报, 2004-12-26.
- [4] 郑延. 浅议我国企业公民发展的现状及对策[J]. 商场现代化, 2006, 6: 391-392.
- [5] 郭林. 《劳动合同法》的成本痛点[J]. 首席财务官, 2008, 2: 62-66.