

[劳动法律研究]

《劳动合同法》实施对企业劳动关系的影响^{*}

—— 以对40多家企业的实地调研为例

郑小静

(中国人民大学 劳动人事学院, 北京 100875)

[摘要] 促进企业劳动关系的和谐稳定是《劳动合同法》的立法初衷。评价《劳动合同法》的实施效果, 应将是否有助于企业劳动关系的协调稳定作为主要标准。《劳动合同法》实施10年来已从总体上改善了企业劳动关系, 具体表现为促进企业用工管理更加规范、有序, 提升了劳动者维护自身合法劳动权益的能力, 调整劳资力量向相对均衡的方向发展等; 与此同时, 实现构建和谐稳定的企业劳动关系仍需要付出系统性的努力。

[关键词] 劳动合同法; 实施影响; 劳动关系

[中图分类号] DF47; F246

[文献标识码] A

[文章编号] 1673-2375 (2018) 05-0093-07

迄今, 《劳动合同法》已经实施了10年。10年间关于评价该法实施效果的研究文献众多。按照影响对象的不同, 相关文献大体可分为三类, 分别是: 《劳动合同法》实施对宏观经济的影响, 对企业经营的影响, 对劳动者权益保障的影响。现有文献鲜有探讨该法实施对企业劳动关系影响的系统性研究, 这对于客观准确评价该法的实施效果是一个缺失。

《劳动合同法》立法目的是实现劳资双方力量的相对平衡, 促进劳动关系的和谐稳定, 追求实现社会公平、劳资共赢。^[1] 评价《劳动合同法》的实施效果, 应首先考虑其在多大程度上实现了这一立法初衷。基于此, 本文以“《劳动合同法》实施对企业劳动关系的影响”为题开展实地调研, 试图通过分析, 探究在《劳动合同法》实施后的第一个10年, 是否或在多大程度上践行和实现了其调整企业劳动关系的立法初衷和制度构想。

一、《劳动合同法》与企业劳动关系

劳动关系即劳资双方在工作场所形成的用工关系。^[2] 为维护劳动关系的运行, 劳资双方需为此承担相应的权利义务。《劳动合同法》正是对这一雇佣关系过程的规制。结合中国的劳动关系背景, 《劳动合同法》对中国企业劳动关系的调整, 从制度设计上来讲, 其核心是规范企业用工行为, 关键是保障劳动者基本劳动权益, 优化方式则是平衡劳资力量对比。由于具有资本、制度设计等方面的天然优势, 企业在劳动关系中历来处于主导地位。《劳动合同法》出台前, 企业用工管理缺乏制度性约束, 企业对用工管理重视不足, 招聘/解雇以及日常劳动关系管理规范性差、随意性强, 劳动者权益易受侵害, 企业劳动关系处于紧张状态。在这一背景下, 规范企业用工行为成为调整企业劳动关系的首要要求。《劳动合同法》从规制劳动合同制度入手, 通过国家法律的形式

* [收稿日期] 2018-04-17

[作者简介] 郑小静(1986—), 女, 河南安阳人, 中国人民大学劳动人事学院博士研究生, 主要研究方向为劳动关系和人力资源管理。

调整企业用工关系趋于合法、规范。主要体现在促使企业招聘/解雇更加科学有效,企业的员工管理更加专业规范,企业处理劳动争议更多地通过合理合法渠道得以解决等方面。

劳动者劳动权益严重受损危害企业劳动关系的和谐稳定,也是劳动合同法立法试图解决的最主要现实问题。《劳动合同法》将保护劳动者的合法权益,构建和发展和谐稳定的劳动关系作为其基本宗旨,通过对签订、履行劳动合同,确立、终止劳动关系全过程的立法规定,明确劳动关系各方参与主体的权利义务,劳动者的工资、工时、劳动条件、社会保障等基本劳动权益得到有效的法律保障,同时,凭借法律强制力,促使劳动者增强运用法律维护自身合法劳动权益的能力。

相对均衡的劳资力量对比是劳资双方有效互动,构建和谐稳定的企业劳动关系的重要前提,也是在冲突与合作过程中实现劳资共赢的基础。这是在法律提供底线规定外,优化企业劳动关系,实现其自我调整平衡的基本方法。《劳动合同法》重视职工代表大会制度,鼓励劳动者在涉及关系自身劳动权益问题上更多的发声,以影响企业相关规章制度的制订执行;提供工会更多发挥作用的空间,赋予工会更多权责,以增强劳动者在企业劳动关系中的集体话语权。

因此,本文对《劳动合同法》实施10年来影响企业劳动关系的分析,将重点考察《劳动合同法》实施对企业用工管理、劳动者权益保障以及调整劳资力量对比等三个方面的影响效应。

二、调研情况与研究数据

既往研究表明,《劳动合同法》对不同产业企业的影响差异性明显。尤其是劳动密集型产业企业,受《劳动合同法》的影响效应更为突出,包括可能的财务风险上升、^[3]经营弹性下降、^[4]成本粘性增大、^[5]投资不足^[6]等问题。因此,本文在选择调研地区时充分考虑了行业因素,尽量兼顾不同产业类型,以全面反映《劳动合同法》的实施效果。山东Q开发区和天津B区产业类型特点突出,且《劳动合同法》的贯彻落实较为深入,成为此次遴选的调研地区。两个地区在所在地域

内都属工业经济较为集中的地区,两地产业差异明显,且某一类型的产业企业聚集性高。如山东Q开发区,作为县域工业经济的典型代表,其产业主要是包装、机械、纺织等传统劳动密集型产业,企业大多为中小型民营企业,以雇佣当地或周边的低技能劳动力为主。天津B区作为国家级新区和国家综合配套改革试验区,其产业大多为高水平的现代制造业和科技研发转化产业,汇集了大批外资企业、新兴互联网企业,员工大多为接受过高等教育的高素质人才或中高级技术工人。

2017年3—4月,实地调研在山东Q开发区、天津B区等地陆续展开。此次调研企业超过40家,低端制造业和中高端产业企业分别占到一半。相关的访谈和问卷信息构成了本文主要的研究数据。访谈的问题设计基本上都采用半结构式访谈法。访谈对象包括政府工作人员、地方工会工作人员、企业管理人员、一线员工、企业工会干部。经统计,共访谈政府工作人员15人,地方工会干部20人、企业管理人员35人、企业工会干部40人、一线员工100余人。每次访谈时间不少于1个小时。

访谈结束后及时结合录音和书面笔记整理访谈记录。本文共整理访谈笔记10余万字。在本文中引用的所有被访谈对象的话语都出自访谈笔记。

三、《劳动合同法》实施对企业劳动关系的影响

(一) 企业用工管理更加规范、有序

《劳动合同法》实施10年来,其在企业招聘、签订劳动合同、缴纳社会保险、解雇保护、劳动争议处理等方面的强制约束,已在现实中起到了倒逼企业重视劳动用工管理、强化企业自身管理能力、为维护企业形象和声誉而必须遵法守法的作用。实地调研中,无论是新兴的互联网企业、高端电子制造企业还是低端的劳动密集型产业企业,《劳动合同法》实施以来,其企业的用工管理更加规范有序,主要体现在以下三方面:

1. 企业招聘/解雇决策更加谨慎、科学。《劳动合同法》的相关规定使企业在发布招聘需求时必须对职位描述、任职资格进行有效阐述,甄选录用员工则需即时签订劳动合同、缴纳社会保

险，辞退员工必须依法按程序推进等，否则都会留下操作漏洞，在诸如试用期解除劳动合同、员工要求经济补偿金等方面陷入被动境地。调研发现，企业对员工招之即来、挥之即去的情形已得到根本改变，企业的招聘/解雇决策更加谨慎、科学、有效。如某企业人力资源管理人员描述企业在招聘员工、员工入职等工作方面的规定：“……我们给他们（员工）做好了《录用通知书》，当然里面有一些共通的都要遵守的，还有一些各个部门特定的条件。我们在员工来的时候告诉你只有符合了这个条件我们才录用你。因为咱们那个《劳动合同法》里面明确规定试用期里面公司单方解除只有一二三这几种情况，试用期里面就是被证明不符合录用条件的才能解除，所以把录用的条件是什么明确地告诉劳动者，然后告诉我们现场的这些管理者你在现场这个工作的过程中你就这些个着眼点好好的去管理……”

相比员工招聘入职管理，企业普遍在员工解雇管理方面做得更加细致和谨慎。作为企业内部的专业劳动关系管理人员，其愈加重视与直线业务经理的沟通协调，要求直线业务经理依照《劳动合同法》规定处理相关的辞退员工事项。如：

“经理要我把员工弄走，我会跟经理说你不能这样，你得有理由、你得有证据。我在中间就比较难办。你觉得他有问题，但不能不遵守劳动法，你得有证据。”

“我们俩（人资经理和直线经理）有时候就老得沟通，这个人我们肯定是先改善要求，先跟他谈，然后你可能在哪方面需要进行改善，然后你再改善3个月，然后这期间再观察，然后再进行指导……”

2. 企业的劳动关系管理更加专业化、规范化

基于《劳动合同法》对企业劳动关系管理能力和水平的要求，受调研企业一方面聘用专职的劳动关系专员或对现有人员进行专业培训；另一方面则着力完善企业管理规章制度和管理流程，以将《劳动合同法》对企业管理的要求体系化、专业化。受调研企业中，除低端制造业企业未设置专职的企业内部劳动关系专员外，其他企业均

有专人负责企业内部的劳动关系管理工作，对劳动关系专员的要求是具备人力资源管理、劳动法律、劳动争议实务处理等专业知识。工作绩效上，由于劳动关系问题关系企业内部绩效、企业外部形象，企业对专职的劳动关系专员的考核指标也相对严格；但同时，劳动关系专员的职业发展通道也较好。如某制药企业工会主席谈道：“孙老师是专职的劳动关系专员，负责企业内部的员工关系管理，有专门的绩效指标对其进行考核……要求是不能有一例劳动仲裁，所有问题要在公司内部解决。在她之前我们已经有好几位劳资专员了。第一位在另一家外资企业做HR经理；另一位做总裁助理。这个职位挺有发展的。”

在完善企业管理规章制度和管理流程方面，受调研企业包括低端劳动密集型企业在内都在《劳动合同法》实施后做出了相当程度的改善。从管理方来讲，无论其是否出于规避员工管理责任、避免不必要的劳动争议的目的，在企业管理上都起到了通过完善企业管理制度提升企业管理水平的作用。调研中，企业为了落实劳动法律制度的规定，在企业内部细化为类似于《员工守则》等的规章制度，由每位员工签收并留存参考。这有助于提升企业管理的有效性。如：

“我们的制度会公示，我们为了保证员工理解，证明他知道，并且承诺遵守，我们基本上都采取本人签字这样的形式，因为最后如果发生不好的事，到仲裁的话他基本上就认这个，基本我们都会让他本人签字，比如我们教育完了，我们不仅教育完了我们还得出题，……考试让他更加深他对公司规章制度的理解，然后让他自己签字确认。”

3. 企业劳动争议更多地通过合理合法渠道得以解决

劳动争议的发生数量/发生率不适宜作为衡量《劳动合同法》对企业劳动关系影响的量化指标。一方面，由于《劳动合同法》具有制度补缺的作用，以《劳动合同法》实施后劳动争议案件数量上升作为量化指标来说明该法恶化了企业劳资关系，并不公平；另一方面，单纯将劳动争议数量增加

作为《劳动合同法》实施的积极效果并不妥当。

实际上,《劳动合同法》提供了劳资双方解决劳动争议的法律参考,鼓励企业更多地通过合理合法的渠道解决劳动争议。所谓合理合法的渠道,即以国家立法为基本参考,在尊重客观事实的情况下,本着公正的原则通过调解、仲裁、诉讼等方式处理劳资争议的方法、途径。《劳动合同法》实施以来,面对劳动争议问题,具有一定维权意识的员工通常诉诸劳动法律途径。调研中,地方政府的劳动关系负责人谈道:“(在低端制造业)因为解除劳动合同引发的争议不少,主要都是工伤保险、经济补偿和工资。劳动者会主动找政府相关部门要求解决问题。”

而在受访的高端制造业企业,出于维护企业形象和企业声誉的考虑,会尽可能减少劳动争议;企业在其内部进行专门培训或设立如劳动争议调解委员会等专职机构,通过内部渠道解决劳动争议,尽量避免劳动仲裁。如某互联网企业:

“我们入职的时候都会有培训,就是公司的一些规章制度,我们都会给员工去讲的。之后呢,每个组会有组长,然后业务部门有主管和经理,我们也会给这些管理人员定期的去做培训,就不会造成说员工因为不知道你的一些规章制度而造成去违反的这种情况。”“从2012年到2017年现在是将近5年时间,我们没有发生过一起就是员工去告公司,去仲裁的案件,这点我们是特别自豪的。”

《劳动合同法》对企业管理方用工管理行为的约束,增加了企业在解雇员工、日常员工管理方面的难度,既往研究多表明企业管理方对《劳动合同法》好感度不高。但调研访谈发现,与前几年的情形不同,在《劳动合同法》实施10年后,受访的企业管理者对《劳动合同法》持认可或基本认可的态度,并且认为恰恰是在遵行《劳动合同法》、解决适用法律管理难点的过程中,企业的管理水平逐步得到改善、管理者和员工双方的能力素质得到改观,企业形象和市场竞争能力也因此得到提升。从长远来看,《劳动合同法》有助于提高企业效益、增进劳动者利益。如某互联网

企业管理者在谈及2008年《劳动合同法》颁布前后的体会:“我记得是在2008年的5月份6月份,当时我们签了第一个无固定期限的,我们当时还给员工买了个蛋糕,买了花,就是感受特别好,就是我自己是经历过这个政策出台以前和政策出台以后,出台以后其实你很多的一些条款你就有章可循了,这个其实对HR来说,对企业来说是个帮助。”

(二)劳动者维护自身劳动权益的能力得到提升

《劳动合同法》对企业用工管理行为的规范,减少了来自企业方的侵害劳动者合法权益、损害劳动关系的情形发生。既往的相关研究亦多从企业用工管理视角探讨《劳动合同法》对劳动者权益的影响效应,得出《劳动合同法》有助于提升劳动者权益的结论。如程延园等通过对大约600位人力资源经理的调查,发现《劳动合同法》的实施显著提高了合同签订率、延长了合同期限,增加了无固定期限劳动合同的数量。^[7]但是,劳动者作为企业劳动关系主体之一,在《劳动合同法》实施后其态度和行为表现直接影响劳资双方的互动关系和企业的劳动关系质量。因此,有必要从劳动者视角发现《劳动合同法》对劳动者权益保障的现实影响。本次调研访谈重点关注劳动者对《劳动合同法》影响劳动者劳动权益的看法,以有效评价《劳动合同法》对劳动者权益保障的影响。

1.《劳动合同法》普遍提升了劳动者的维权意识

对于劳动者来说,由于《劳动合同法》规定的内容涉及劳动关系的诸多方面,且与劳动者自身利益息息相关,劳动者学法知法用法的热情普遍高涨。在受访的低端制造行业,地方政府会主动为劳动者宣讲《劳动合同法》,帮助其了解法律规定,以及如何运用法律维权,劳动者也普遍信赖《劳动合同法》,主动学习了解,以为维护自身合法权益提供法律支持。如某负责劳动关系工作的地方政府人员谈道:“员工知晓《劳动合同法》,但不一定全面,他们会主动咨询寻求帮助,必要的时候会考虑提起劳动仲裁。”

而在具有一定市场竞争力的某电子制造企业，由于其员工维权意识较高，《劳动合同法》已成为劳动者籍以维护自身合法劳动权益的重要法律参考。如受访员工表示：“《劳动合同法》现在是我和同事们必备的枕边工具书，工作中遇到什么相关的问题，首先想到的就是翻翻《劳动合同法》。看看企业的有些规定是不是合理，企业的一些做法是不是与法律规定相违背……”

对企业管理者来说，员工从《劳动合同法》中汲取的维权能量已让他们备感压力。如某电子制造企业的管理者就谈道：“我就拿着《员工守则》，他（员工）说你拿哪条我拿《劳动法》给你解释，咱俩PK一下，但哪条都得给我驳翻，就是这样。”

“这是很可怕的，人家（员工）的意识比我们还强，有问题人家就找律师，他就说我就直接告诉你，我上午咨询过了，这事哪哪不妥。”

通过实地调研，不难发现，无论从劳动者，还是从企业管理者角度，《劳动合同法》都有效提升了劳动者维权意识。劳动者维权意识的提升，对于促使企业重视劳动者权益保障，推进企业劳动关系得到改善都有积极作用。

2. 《劳动合同法》为劳动者切实维护自身合法权益提供了法律支持

劳动者除了学法懂法，在自身合法权益受到侵害时亦能主动采取行动，合法维权。从相关统计数据来看，《劳动合同法》实施后，特别是在刚颁布施行的两年间，劳动争议案件数量激增。

来自中国劳动统计年鉴的数据显示，2007年全国受理劳动争议案件35万件，2008年则激增到69万件，2009年亦保持68万件的高位水平。2010年以后劳动争议案件发生数出现一定回落并趋于基本稳定。^[8]这一数据能够相对直观地反映《劳动合同法》实施后对劳动者维权的影响效应：与《劳动合同法》实施前相比，《劳动合同法》实施后，更多的劳动者选择依法维护自身合法劳动权益。

企业的调研访谈情况基本支持了这一观点。如在某家居企业，管理者非常无奈地指出：“真的，

有时候我们跟他（员工）谈话我们得特别谨慎。现在手机自带录音功能，员工随时就可能给你录音……这些录音材料可以作为其随后仲裁、诉讼的证据。”

但同时另一个值得关注的问题是，在企业内部特别是在低端制造业企业，对于企业明显存在的侵害劳动者权益情形，劳动者虽知晓《劳动合同法》，但出于各种原因并未采取维权行动。如某负责劳动关系工作的地方政府人员谈道：“企业效益不行，都已经快倒闭了。工人往往就直接辞职走人，再找其他工作机会。虽然他知道自己可能工资啊、社保啊、补偿啊什么的没有到位，但是企业没钱了，你再跟他纠缠不如早点找新的工作。有家要养，有时候也拖不起。”

对在职员工的访谈亦表明，出于保留工作的考虑，部分劳动者不会主动就劳动权益侵害事项向企业提要求，或提起劳动仲裁。如某低端制造业企业员工表示：“现在工作不好找，咱也没啥硬技术。有这份工作领着工资能够维持生活。自己心里清楚要是跟企业提要求，怕问题解决不了工作反而没了……”

可以看出，从总体上，《劳动合同法》作为一部法律，其施行无论在促使劳动者提升维权保障意识，还是在劳动者实际维护自身合法劳动权益方面都起到了积极作用。但是劳动者在知晓侵权事项情形下是否运用法律主动维权，则需结合经济环境、行业特征，由劳动者个人选择决定。

如果因为存在劳动者出于各种原因考虑未采取维权行动的情况，而认为《劳动合同法》没有切实保障劳动者合法权益，则有失偏颇。

（三）调整劳资力量向相对均衡的方向发展

《劳动合同法》以国家立法的形式，侧重保护劳动关系中弱势一方——劳动者的权益，以期调整劳资双方的力量对比，构建相对均衡协调的劳资关系格局。具体来看，一是重视企业职工代表大会制度，尊重劳动者对关系企业发展、员工权益事项的决策参与权、知情权和发言权；二是强化企业工会的作用，使其在代表员工利益、表达员工诉求等方面更具有主动权。

1. 劳动者对涉及自身劳动权益的问题更有发言权

职工代表大会制度是中国企业民主管理的基本形式。有效的职代会制度，能够成为劳动者在企业内部的重要发声机制。《劳动合同法》第4条明确指出，涉及劳动者切身利益的规章制度，应由企业与劳动者双方平等协商确定，并且在制定过程中应与全体劳动者或职工代表大会协商。^[9]这表明，该法鼓励劳动者更多地参与企业决策、影响决策；期望通过民主程序，改变劳动者一贯被动接受企业决策的局面，调整劳资关系不平衡状态。

访谈调研发现，《劳动合同法》实施前，企业基本都设有职工代表大会制度，但是长期以来作用发挥不显著。《劳动合同法》的实施促使劳动者在学习法律规定的同时，更深刻地了解了企业职工代表大会制度。现在劳动者会将职代会作为表达自身诉求的平台，对职代会制度无论在民主程序，还是职工参与深度等方面也都有更高要求。

某电子制造企业在访谈中指出关于调整企业绩效考核办法的情况：

“我们的涉及员工切身利益的制度规定都要在职代会上讨论通过才能正式施行的。去年修订企业绩效考核办法，在职代会上，员工代表就管理部门草拟的修改方案，结合自己工作中遇到的情况提出了很多意见，我们的讨论也很有成效，这有助于企业规章制度更加有效率。而且，对于我们在召开职代会前将草案发布于企业内网的方式，职工代表就提出大家工作很忙，可能上网细看草案的时间有限，建议在召开职代会前将相关制度打印成册，分发到各部、小组，这样大家还能互相讨论启发，在职代会上发言也会更有准备……”

2. 企业工会维护劳动者权益的作用增强

《劳动合同法》赋予工会在企业规章制度制定、集体合同签订、劳动合同解除、劳动争议处理、劳动合同监督检查等方面的参与权利和监督责任，这对于调整企业劳资力量格局具有重要意义。相关研究表明，《劳动合同法》实施以来，

工会覆盖率上升，工会的作用也得到增强。^[10]调研中，受访企业的管理者表示，《劳动合同法》实施后企业更尊重工会在代表员工利益方面的角色，重视工会在调整劳动关系中的作用。按照《劳动合同法》的规定，企业在涉及员工利益的事项、企业规章制度的出台都事先经过工会，并由工会主席签字同意。像某电子制造企业的管理者谈道：“我觉得像（《劳动合同法》）这样的条框会在某种角度上既提升了我们公司的认识和工作水平，也提升了工会的这种工作水平。觉得是一件好事，但是可能这是一把双刃剑，如果不是把这个劳资的关系有一个正确的定位的话，他肯定会觉得麻烦，啥事都得跟工会商量，我自己拍板决定不就OK了吗？但是对于我们这样的企业来说我觉得是一个正向的一个指导。”

对于企业工会在参与企业决策时是否能代表员工利益，多家企业受访员工表示：“相比以前，现在工会征集员工的意见，既然有这样的机制，我们有想法也会跟工会去提。比如建议为员工购买补充医疗保险、在员工休息室装空调等，工会经过与企业管理方协商，这些要求都实现了。”

在同企业工会主席座谈中，企业工会主席表示《劳动合同法》赋予了工会在涉及员工利益如工资、劳资争议等方面的参与、监督和发言权，工会在各个企业的地位较之前提高了。但同时，工会的责任也更大了。中国的企业工会在工作中不仅要代表员工，而且要兼顾企业的利益。如何能够平衡员工方和企业管理方各自的利益诉求，推动构建协调稳定的企业劳动关系，是工会面临的一大挑战。如某制药企业工会主席谈道：“我兼职做工会主席。我的目标是保证工会、员工的权益；同时保证企业的健康发展；保证员工的声音、看法和意见能够上达到企业管理层，我们工会如何搭建一种桥梁。这么多年，劳动法是我们劳资的根本大法，每一点都不敢逾越。收获就是这么多年企业在劳资关系上相当和谐……”

四、结论

调整平衡企业劳动关系是《劳动合同法》的基本立法目的。结合中国劳动关系背景，《劳动

劳动合同法》对中国企业劳动关系的调整，从制度设计上来讲，其核心是规范企业用工行为，关键是保障劳动者基本劳动权益，优化方式则是平衡劳资力量对比。通过实地调研，本文认为，《劳动合同法》实施10年来，已从总体上改善了企业劳动关系；该法在促进企业用工管理更加规范、有序，增强企业长期竞争力，保障劳动者合法劳动权益，调整劳资力量相对平衡等方面起到了积极作用。

《劳动合同法》作为一部国家法律，其立意为调整平衡企业劳动关系，但构建和谐稳定的劳动关系需要付出系统性的努力。《劳动合同法》能够提供的法律规制，在其实施后的第一个10年已基本显现。影响企业劳动关系的因素众多，比如劳动者会因保留工作考虑不采取维权行动，企业工会的固有问题难以通过《劳动合同法》彻底解决等，进一步提升企业劳动关系质量，除《劳动合同法》继续提供底线规制外，劳动关系各方参与主体还需进行更多探索、开展更有效协商，以期推进实现劳动关系和谐稳定、劳资双方互利共赢的发展目标。

[参考文献]

- [1] 常凯. 论劳动合同法的立法依据和法律定位[J]. 法学论坛, 2008(2).
- [2][9] 唐镛、刘兰. 《劳动合同法》的价值重塑与制度创新——基于劳动关系多元论视角[J]. 法律科学(西北政法大学学报), 2016(3).
- [3] 陈德球, 胡晴, 梁媛. 劳动保护、经营弹性与银行借款契约[J]. 财经研究, 2014(9).
- [4] 廖冠民, 陈燕. 劳动保护、劳动密集度与经营弹性: 基于2008年《劳动合同法》的实证检验[J]. 经济科学, 2014(2).
- [5] 刘媛媛, 刘斌. 劳动保护、成本粘性与企业应对[J]. 经济研究, 2014(5).
- [6] 卢闯, 唐斯圆, 廖冠民. 劳动保护、劳动密集度与企业投资效率[J]. 会计研究, 2015(6).
- [7] 程延园, 杨柳. 《劳动合同法》实施对我国企业人力资源管理的影响——基于人力资源经理的观点[J]. 经济理论与经济管理, 2010(7).
- [8] 国家统计局人口和就业统计司, 人力资源和社会保障部规划财务司. 中国劳动统计年鉴[M]. 北京: 中国统计出版社, 2014.
- [10] LI. X.Y., FREEMAN. R.B. How does China's new Labour Contract Law affect floating workers?[J]. British Journal of Industrial Relations, 2015, 53(4):711-735.

The Impacts of the Labor Contract Law Implementation on Enterprises' Labor Relations

—— A Case Study Based on the Field Research in over Forty Enterprises

ZHENG Xiaojing

(School of Labor and Human Resources, Renmin University of China, Beijing 100872)

Abstract: The original legislative intention of the labor contract law is to promote a harmonious and stable labor relations. The main criteria of assessing the enforcement effect of the labor contract law should be based on the improvement of the coordinated and stable labor relations in enterprises. After ten years of its implementation, the labor contract Law has generally improved the labor relations in enterprises, which can be seen from the orderly and standardized employment management, enhancement of labourers' capability of protecting their own legitimate labor rights, and adjustment of labor-capital power towards a relatively balanced pattern. In addition, more systematic effort should be made in the enforcement of constructing the harmonious and stable labor relations in enterprises.

Key words: Labor Contract Law; impact on enforcement; labor relation

[责任编辑: 简洁]