

# 對《勞動合同法》爭論與 實施的評論



2008年1月開始生效的《中華人民共和國勞動合同法》(簡稱《勞動合同法》)，引起學術界的激烈爭論和商界(包括香港商界)的巨大反應。早在這部法律的起草過程中，學術界就已經爆發了有關「勞動標準高低」的爭論。在2006年，全國人大常委會就該法草案向社會各界徵求意見的時候，商界曾經予以強烈的反應，並在這部法律生效之前採取了被稱為「規避法律」的行動，一些企業採取大幅度裁員、以經濟補償要求員工自願辭職、提前解除勞動合同、辭退臨時工、工作外包等方式，以期減少該法在實施後可能在管理層面產生的負面效應。

本文將從勞資關係的學科角度，在評價學術界爭論觀點的基礎上，對私營中小企業勞資關係違法運行的原因與政府在實施《勞動合同法》中所應擔負的責任作一個簡要分析。

## 一 勞動標準：學術界爭論的焦點

回溯學術界在《勞動合同法》頒布前的爭論，曾經出現過所謂的「京派」與「海派」。兩派的爭論爆發於2006年4月3日在北京大學法學院召開的一場以「勞動標準」為主題的研討會。在這次會議上，中國人民大學常凱教授(媒體稱「京派」)與華東政法大學董保華教授(媒體稱「海派」)以勞動標準的高低為主題進行了激烈的辯論。董保華首先提出：「我國的勞動基準與國際比較是偏高的」，進而提出《勞動合同法》應當是一種調節微觀的個別勞動關係的法律，該法作為一種勞動標準，應當是「法律允許的最差企業對最差職工可以執行的最低標準」。董保華認為《勞動合同法(草案)》是用「一邊倒」的方式傾向勞動者，所定標準過高。如果標準貿然調高，一旦降低就會引發社會不安定；而只有低標準，才有可能做到廣覆蓋和嚴執法。常凱則指出，如果將工人的工資收入、職業穩定、社會保

《勞動合同法》頒布前曾經出現過所謂「京派」與「海派」的爭論。董保華認為《勞動合同法》應當是「法律允許的最差企業對最差職工可以執行的最低標準」；常凱則指出《勞動合同法》應當以社會利益作為立法取向，對勞動者進行「傾斜性保護」。

險水平、職業安全狀況、職業培訓等標準看成一個系統，中國的勞動標準不僅在國際比較中屬於低水平，就是在中國的經濟和社會權利體系中，也是比較低的；而且勞動力市場和要素市場不同，無論是經濟關係還是社會關係，作為一部社會法，《勞動合同法》都應當以社會利益作為立法取向，對勞動者進行「傾斜性保護」。

在這次研討會之後，董、常兩人通過媒體和學術刊物進一步發展了各自的觀點。董保華從人力資源管理的角度指出，《勞動合同法(草案)》加大了勞動關係的調整剛度，顯現出凝固化、形式化和行政化的特點，體現出對企業用工「寬進嚴出」、勞動者「寬進寬出」的特點；該草案大量採用行政干預，對企業管理進行各種「僵化」限制。他擔心世界通行的先進人力資源管理理念將無法適應草案的規定<sup>①</sup>。常凱則從勞權的角度指出，在勞動關係中勞資雙方當事人是平等主體的假設並不存在，《勞動合同法》的出台將有利於平衡勞動關係中勞動者一方的弱勢地位，通過勞動法律的矯正功能追求一種實質上相對平等的關係：即通過公權力的介入，適度限制僱主的權利以保障勞動者的權利，使個別勞動關係實現相對的平等或平衡。因此，該法的設計基本符合當前中國勞動關係需要調整的現狀，特別是當前勞動關係中存在的突出問題，諸如短期僱用、勞動派遣等；而且亦參照了國際上勞動合同法律的一般性經驗和做法<sup>②</sup>。

在2007年6月《勞動合同法》頒布之後，又有一些經濟學家就該法的實施效果表示質疑。從勞動力市場的供求角度，清華大學經濟管理學院王一江教授提出，這部法律在很多方面都向勞動者提供了傾斜性保護，但是，保護勞動者是否應成為勞動立法的宗旨？是保護已就業的勞動者重要，還是保障經濟發展、充分就業更重要？他進而指出，從根本上改善勞動者利益，有效的途徑是提高經濟效益和促進經濟發展，保障充足的就業機會，引導供求關係朝着向勞動者有利的方向轉變<sup>③</sup>。王一江還在2008年2月撰文，籲請全國人大補充立法，免除中小企業執行《勞動合同法》的責任，否則會導致中小企業經營成本增加，經營管理的靈活性下降，眾多中小企業的生存發展更加困難；同時也會損害勞動者，特別是那些最需要幫助的最底層勞動者的利益，導致立法的實際效果與立法初衷背道而馳<sup>④</sup>。

學術界圍繞《勞動合同法》所提出的各種觀點實際上依然是「效率與公平」的爭論。2005年10月中共中央十六屆五中全會公報提出要「更加注重社會公平」，這表明中央政府有意結束這場爭論，並最終將「社會公平」作為制度安排的基點，而《勞動合同法》也正是在這一大背景下制訂和出台的。中國社會在經濟高速發展的同時，社會存在的貧富差距、勞資關係緊張、勞動條件惡化等問題有目共睹，《勞動合同法》在矯正勞資關係失衡，維護勞工權益方面的宗旨也毋庸多言；從以上爭論中可以看出，學者們對這些問題早就有清醒的認識。

不過，當各方以《勞動合同法》為內容繼續進行這場「效率與公平」的爭論時，爭論已經具體化為政府對勞資關係的規制程度。在這裏有一點需要首先指出的是，勞資關係的研究有着獨特的方式與路徑，勞資關係在運行過程中出現的問題，也絕非經濟學的勞動力市場分析方法和管理學的人力資源管理理論可

學術界圍繞《勞動合同法》所提出的觀點實際上是「效率與公平」的爭論。十六屆五中全會公報提出要「更加注重社會公平」，表明中央政府有意將「社會公平」作為制度安排的基點，《勞動合同法》正是在這一大背景下制訂和出台的。

以充分解釋的。事實上，在受到學者關注的私營中小企業中，從西方引入的人力資源管理手段就一直沒有行使的空間，而在這些企業中出現的諸多勞動問題也絕非完全是由市場原因造成的。因此，從人力資源管理和勞動力供求關係的角度，並不足以對中國勞資關係的規制機制與運行特徵做出準確和完整的判斷。

學術界圍繞《勞動合同法》的爭論反映了學者們共同關心的一個問題，即政府對勞資關係的規制程度。現代勞資關係的規制形式不外有三種：市場規制、集體談判規制和政府（法律）規制。當然，在對勞資關係的規制中，市場始終是一種重要的機制。市場機制表現為產品（服務）市場與勞動力市場的供求關係，兩種市場單獨或者共同規範了勞資雙方主體的關係與行為。當勞動者缺少談判議價能力的時候，迫於生計，他們就只能接受違背自己意願的勞動條件。正是因為市場對勞資關係的規制不會自動地帶來公正與平等，勞資關係才需要有僱員代表機制和集體談判機制加以進一步規範；而在缺少工會和集體談判機制的領域，又需要以勞動法律和勞工政策作出基本的規制，並形成基本的勞動條件框架和勞動標準。在中國的勞資關係不能通過真正的集體談判加以規制的情況下，當市場規制嚴重違反了社會的道義準則，嚴重侵害了勞動者的權益，並引發一定規模的社會震蕩時，政府必須介入這種關係，從而使政府規制發生正常的作用。可以說，《勞動合同法》的出台正是一種實現中國勞資關係規範化、道德化、公平化的途徑，有助於實現政府干預與契約自由之間的平衡。

2006年春，董、常兩位教授就「勞動標準高低」的爭論正是政府規制程度之爭。筆者當時在北京大學法學院的爭論現場曾經提出，勞動標準的高低判斷應以一個國家的勞資關係的實際狀況為基礎，中國工會組織力量非常薄弱，基層工會根本不具備與資方抗衡的實力，故而建立了十餘年的集體談判制度形同虛設。當勞資雙方不能通過集體合同來確定雙方都可以接受的工資待遇和勞動條件的時候，再看現行的勞動標準，可以發現並不存在勞動標準過高的問題，因為現實中並不存在被董保華稱為「中觀」的勞資關係調整機制<sup>⑤</sup>。對照1995年生效的《中華人民共和國勞動法》（簡稱《勞動法》）可以發現，除了在「無固定期限勞動合同」和「終止勞動合同需支付經濟補償」等條款外，2008年生效的《勞動合同法》並沒有在勞動標準方面作出更多的規範；而其他諸如勞務派遣等條款，也都是針對社會發展中出現的新型僱傭形式和新的僱傭問題所作出的必要規制。

再看學者們就《勞動合同法》實施效果提出的市場與經濟效率理論。王一江教授曾以美國為例，提出美國一貫強調自由市場的作用，美國的工人運動一直比較弱，工人的就業保障比較差，受到的保護最少，但是美國經濟發展的狀況比其他發達國家好，工人的工資收入比較高，國家的失業率長期保持較低的水平，這種狀況歸因於：長期持續繁榮的經濟為美國工人提供了最好的利益保證<sup>⑥</sup>。這種例證的確表述了美國的現實，但是在這個現實的背後，卻是美國150年工會發展歷史的沉澱。儘管工會在美國一直因為僱主的激烈反對而無法形成如歐洲工會那樣的規模和密度，但是美國工會所追求的經濟利益取向和所倡導的分散型的集體談判結構，卻對僱主改善勞動條件以至政府立法確立基本勞工標準形成

當市場規制嚴重侵害了勞動者的權益，並引發社會震蕩時，政府必須介入。《勞動合同法》正是實現中國勞資關係規範化、道德化、公平化的途徑，有助於實現政府干預與契約自由之間的平衡。

了巨大的壓力。即使在大部分沒有工會的就業領域，僱主為了防止工會的滲透，也不得不主動改善管理方式與勞動條件，提高工資水平<sup>⑦</sup>。這也正是人力資源管理理論與方式起源於美國的主要原因。因此，一國工人所獲得的利益並非完全是這個國家的市場供求平衡與經濟繁榮所致。從這一點看，市場與經濟效率可以保持社會的高就業率，但是就不一定能夠保障工人獲得應有的權益。遺憾的是，美國的條件在中國並不存在。

## 二 中小企業中法外運行的勞資關係

在以上爭論中，引起學者們極大關注的是《勞動合同法》對私營中小企業的生存與工人就業的影響。在《勞動合同法》頒布前後，這也是商界和媒體關注的焦點。經過十餘年的國有企業改制和私營經濟的發展，中小企業已經遍布全國，並成為了農業剩餘勞動力就業的主要渠道。在為中國的經濟發展作出了巨大貢獻的同時，這些企業也因惡劣的勞動條件、繁重的勞動強度和極低的工資水平而一直受到輿論和學術界的抨擊。1993年，在深圳一家港資玩具廠發生的一場大火催生了中國第一部《勞動法》，在這部法律中，有關勞動合同的條款已經獨立成章，並在條文中佔有21%的比重。然而，在這部法律實施了十多年後，私營中小企業仍普遍存在着「勞動合同簽訂率低、期限短、內容不規範」的問題，這些問題又成為促使立法機構制訂《勞動合同法》的一個主要原因<sup>⑧</sup>。如前所述，這部《勞動合同法》的主要內容不過是重申了《勞動法》所確立的基本原則和勞動標準。這種重申說明：在過去的十多年間，私營中小企業一直在違法運行。這種狀況的形成有兩個基本原因：一是企業與社會之間的相對隔絕；二是企業主壓縮「守法成本」的動機。

《勞動合同法》的主要內容是重申《勞動法》所確立的基本原則和勞動標準。這種重申說明在過去私營中小企業一直在違法運行。這種狀況的形成原因有二：一是企業與社會之間的相對隔絕；一是企業主壓縮「守法成本」的動機。

將企業與社會隔絕的是一道由企業主和地方政府共同構建的「屏障」。經過十多年的發展，私營中小企業已經成為地方政府財政收入的主要源泉，企業的開辦、存續和發展更關乎地方官員的政績甚至個人利益。自1992年以來，各地政府為了促進和保護私營經濟的發展，紛紛頒布了專項的政策，更為實施這些政策成立了專職的協調部門。這些與勞動力僱用、金融信貸、經營生產場所等有關的政策，一方面促進了私營企業的發展壯大，另一方面也逐漸形成了企業與社會之間的「屏障」。早在十年前就有學者指出，縣鄉級的政府和官員出於穩定地方利益的考慮，事實上扮演着地方私有經濟和鄉鎮企業保護者的角色<sup>⑨</sup>。正是這道「屏障」，造成了一種社會普遍存在的現象：一方面，勞動法律和政府的相關政策在不斷地更新與完善；另一方面，私營企業工人的勞動權益狀況卻無明顯的改善。法律和政策一經頒布，總是因遭遇這道「屏障」而無法得到切實的執行。以中央政府對煤礦安全秩序的整頓為例，近年來中央政府不斷加大對小煤礦安全制度的整頓力度，但是並未能有效地抑制在這類煤礦頻繁發生的安全事故，正是由於這個原因。

「屏障」將私營中小企業與社會隔離開來，在企業內部，勞資關係是建立在一種「僱傭合意」的基礎上的。「僱傭合意」本是原始僱傭關係的基本內涵，當社會不存在對僱傭關係的集體談判規制和政府規制，在市場供求關係的基礎上，僱傭雙方以各自認為「可以接受的勞動條件」作為僱傭關係產生和維繫的前提。現代社會中的集體談判和政府規制對僱傭關係中的「合意」性形成了控制，致使僱傭關係不能逾越上述兩種規制劃定的界線。然而，由於私營中小企業與社會之間的相對隔絕，在社會建立了愈加完善的勞動法律體系的同時，勞資雙方卻可以摒棄勞動法律所建立起來的各種勞動標準，脫離法律的制約，以「僱傭合意」作為建立雙方關係的基礎和維繫模式。這種根據「僱傭合意」建立起來的勞資關係完全不同於建立在勞動合同基礎上的「勞動法律關係」，在這種勞資關係中，勞動力市場對其具有絕對的規制作用，法律完全失去了它應有的功能與效用。

在勞資關係的建立和運行過程中，勞動法律的條款對勞資雙方來說並無限制的意義，倒是一種需要迴避的障礙。於是，就催生了未滿法定就業年齡而使用假身份證就業的童工。在「僱傭合意」基礎上建立的勞資關係也無需勞動合同，對僱主來說，規範的勞動合同既會成為他們採取違法行為的障礙，也將成為追究他們違法責任的證據；對工人來說，當他們不滿現有的勞動條件和工資水平時，勞動合同又有可能阻礙他們離開工廠。應當指出，在一個供過於求的勞動力市場上，「僱傭合意」不過是工人們被迫做出的一種妥協性選擇，「僱傭合意」實際上體現的是僱主的意願，是一種工人對僱主意願的認可。

造成私營中小企業勞資關係法外運行的另一個原因是僱主壓縮「守法成本」的動機，其形成並非因為勞動標準過高，而是企業沒有多餘的錢「守法」。在生產經營成本之外，私營企業不僅需要支付稅款和各種社會保險費用，還要負擔政府各部門要求的所謂「三項支出」，即向政府繳納的各種費用、應付來自政府部門的各種攤派，以及為搞好與政府的關係而付出的各種公關招待費用。此外，企業甚至還要支付賄賂當地官員的「腐敗費用」。根據2007年2月由中共中央統戰部、全國工商聯、國家工商行政管理總局、中國民（私）營經濟研究會組織的第七次全國私營企業抽樣調查，這「三項支出」佔企業稅後淨利潤的三分之一<sup>⑩</sup>。無論是稅款還是政府的費用攤派都具有一定的剛性，企業獲得減免的難度甚大。這些費用削減了中小企業本來並不豐厚的利潤，也催生僱主壓縮「遵守勞動法律成本」的動機與行動，這既是資本家的本性使然，也是「守法成本」容易壓縮所致。加上企業不存在真正的工會組織，僱主更無需顧忌來自工人集體的反對。

無論是稅款還是政府的費用攤派都具有一定的剛性，企業獲得減免的難度甚大。這些費用削減了中小企業本來並不豐厚的利潤，也催生僱主壓縮「遵守勞動法律成本」的動機與行動，這既是資本家的本性使然，也是「守法成本」容易壓縮所致。

### 三 政府責任：《勞動合同法》實施的基本前提

法外運行的勞資關係已經嚴重地侵害了勞動者的基本權益，成為中國社會一個難以掩飾的污點。《勞動合同法》的立法與實施目的，正是在於將這種在「僱傭合意」基礎上的勞資關係轉變為一種建立在法律基礎上的勞動合同關係，並使

企業內部工人的弱勢地位得到改善。然而，這一目的實現前景並不令人感到樂觀。早在法律頒布之前，已出現公司「規避法律」的行為；法律頒布後，又有企業主「撤資關廠」的舉動。儘管造成「撤資關廠」的原因有加工貿易政策調整、出口退稅下調、人民幣升值、勞動力成本上升、原材料價格上漲等諸多因素，但《勞動合同法》生效之後給企業造成的壓力也是其中一個主要因素<sup>⑩</sup>。這些現象也說明了這部新的法律在未來將面臨巨大的實施障礙。

與1995年《勞動法》實施時的情況相比，《勞動合同法》所面臨的實施障礙要大得多。一方面，這部法律旨在矯正法外運行的勞資關係，而這種關係又普遍存在於私營中小企業。這些企業在中國經濟領域中的地位已經從「必要的補充」變成了「重要的組成部分」，其重要性除了表現在經濟發展方面之外，更體現在對勞動力僱用能力方面。因此，企業的關閉與易地轉移，將對一個地區的經濟和社會穩定帶來巨大的影響。儘管「籲請中小企業免除《勞動合同法》」之說可以被視為一句戲言，但是地方政府極有可能出台一些「變通性」政策，或者在勞動監察方面繼續「行政不作為」，以此留住企業。另一方面，私營企業與社會之間的「屏障」仍未消除，《勞動法》的實施效果已是前車之鑒。該法在過去十多年來一直沒有在私營中小企業中得到真正的執行，勞資關係與勞動條件全憑「僱傭合意」加以維繫。在這類企業中，法律要求的最低工資標準成為了基本工資，工人欲增加收入，惟有加班工作。

上述兩大障礙說明了法律實施的環境已發生了重大變化，中國的勞動關係已完成市場化的轉型，從過去的勞動行政關係轉變為具有僱傭實質的勞資關係。中央政府不可能再像過去那樣，憑藉一紙紅頭文件，就能將法規主要的精神直接貫徹到基層，達到以法律規制勞資關係的目的，更何況法律經常在實施中遭遇到私營企業築起的「屏障」。因此，中國之勞動立法，已經不是一個簡單的賦權問題。在法律賦權的同時，政府應當承擔實施的責任。可以斷言，至少在《勞動合同法》生效後的一年內，社會對勞動監察的呼聲和政府安排的「運動式」執行檢查將形成一個高潮，並成為媒體關注的熱點。但是，政府的責任並非僅限於此，而是應打破私營企業築起的「屏障」，並為企業遵守法律創造條件。

政府建立勞動標準是為了彌補其他保障機制的缺陷，為那些在勞動力市場中處於弱勢地位的勞動者提供基本的保障，他們或是因為個人的原因在市場中缺少與僱主進行談判的力量，或是不在集體談判的覆蓋範圍之內，得不到來自工會的保障<sup>⑪</sup>。私營企業與社會之間的「屏障」隔斷了法律進入企業的通道，這道「屏障」一經形成，單靠政府的力量是很難打破的，特別是這些企業又是地方政府經濟之所倚，可以說，一部分「屏障」就是由政府官員與企業主共同打造的。要打破這道「屏障」，只能依靠來自企業內部的力量，或者更直接地講，工人的集體力量是法律和政府勞工權益保障政策實施的依託。

不過，這種力量在目前的中國並不存在。中華全國總工會（簡稱全總）作為中國工人唯一的合法代表，至今仍然難以進入私營企業；而那些在為數不多的

中國的勞動關係已完成市場化的轉型，從過去的勞動行政關係轉變為具有僱傭實質的勞資關係。中央政府不可能憑一紙紅頭文件，就達到以法律規制勞資關係的目的，更何況法律經常在實施中遭遇到私營企業築起的「屏障」。

企業中建立的工會組織也多由僱主掌控。這種現實迫使全總不得不採取「維權上移」的方式，採取所謂「源頭參與」的方式，以加大立法參與力度作為維權的主要形式。在法律難以實施的情況下，這種維權方式也起不到作用。近年來中央政府頒布了一系列保障農民工權益的政策，但是這些政策依然未能開放勞工階層組織力量發展的空間，致使勞工階層成為社會的弱勢群體，只能依賴於政府的保護。目前，面對勞資力量極不均衡的現實，中國政府有必要考慮對工會政策進行「去政治化」的調整，至少應當允許全總系統工會採取有效的措施，自下而上地將工人組織起來，並給予工人們自由組織的權利和空間。

勞動法律的實施肯定會為僱主帶來一定的勞動成本，按理僱主可以將增加的成本通過產品市場轉嫁給消費者。然而，在一個競爭激烈的產品市場中，要轉嫁成本實在相當困難，在此情況下，僱主就很有可能採取削減產量、轉移資本、僱用非正規就業者，甚至使用違法的手段，這些手段將對經濟發展產生負面影響，並使政府對勞資關係的規制變得更加困難。私營中小企業，特別是製造業企業的利潤微薄，可是向政府繳付的費用卻過重。這是企業主產生壓縮「守法成本」動機的主要原因。因此，政府要加強對勞資關係的規制，除了加大執法監察力度之外，還需要在稅收、行政費用等方面「出讓」一部分利益，減免一部分稅收和行政費用。政府讓利將為《勞動合同法》的貫徹實施提供一個必要的前提條件，否則，法律的實施過程中極有可能出現兩種情況：一、大量的中小企業倒閉，導致大量的就業崗位流失；二、法律得不到執行，企業繼續違法運行。

政府要加強對勞資關係的規制，除了加大執法監察力度之外，還需要在稅收、行政費用等方面「出讓」一部分利益，減免一部分稅收和行政費用。這將為《勞動合同法》的貫徹實施提供一個必要的前提條件。

## 四 結 語

《勞動合同法》頒布之後，學術界的爭論帶有一些主觀方面的臆想與學科的偏執，特別是對這一法律的經濟學分析，認為法律的實施必然導致中國就業市場的混亂、失業增加，進一步阻礙經濟的發展。這種推論誇大了《勞動合同法》對勞動力市場供求關係帶來的負面影響，也沒有認識到政府、企業主和勞動者三方主體對法律的要求、勞資雙方的守法能力與政府的執法功能。這種簡單的推論在客觀上忽視了當代中國勞資關係的複雜性和勞動法律執行的艱難性。

在《勞動合同法》頒布之後，隨之而來的將是一個法律如何實施的問題。中國的勞資關係實際上並非缺少法律規範，從1995年《勞動法》實施之後，保障勞動者權益的法律、地方性的法規，以及為解決各種具體問題（如工資拖欠、職業衛生、煤礦安全等）的單行行政規章已經構成了一個完整的勞動法律體系，2007年與《勞動合同法》同時出台的《中華人民共和國就業促進法》和《中華人民共和國勞動爭議調解仲裁法》，使現有的勞動法律體系更趨完善。因此，人們不能再用「立法缺陷」作為理由，去解釋在設計上堪稱完備的法律與規章在實施中屢屢受

挫的事實。如果政府不解決法律實施所面臨的障礙，繼續扮演單一的立法角色的話，這些堪稱完善的法律仍將無法得到有效的執行。即使是將勞動標準降低到如董保華所說的「法律允許的最差企業對最差職工可以執行的最低標準」時，企業仍然有違法運行的動機，勞資之間的「僱傭合意」關係仍然有存在的空間。

### 註釋

- ① 董保華：〈勞動立法不應造成新的失衡〉，《中國新聞周刊》，轉自新浪網，<http://news.sina.com.cn/c/2006-04-28/12169742647.shtml>，2006年4月28日；董保華：〈勞動法的國家觀——勞動合同立法爭鳴的深層思考〉，《當代法學》，2006年第6期，頁27-31。
- ② 郭晉暉：〈勞動合同法辨析：誰真正代表工人利益？〉，《第一財經日報》，轉自人民網，<http://finance.people.com.cn/GB/1045/4278792.html>，2006年4月7日；常凱：〈關於《勞動合同法》立法的幾個基本問題〉，《當代法學》，2006年第6期，頁31-34。
- ③ 劉溜：〈勞動立法不應違反市場規律〉，《經濟觀察報》，轉自新華網，[http://news.xinhuanet.com/theory/2008-01/13/content\\_7405706.htm](http://news.xinhuanet.com/theory/2008-01/13/content_7405706.htm)，2008年1月13日；王一江：〈勞工保護的歐美經驗〉，《環球財經》，轉自新浪網，<http://finance.sina.com.cn/economist/xuezheshuibi/20080111/15414395749.shtml>，2008年1月11日。
- ④ 王一江：〈籲請對中小企業免除《勞動合同法》〉，《經濟觀察報》，轉自新浪網，<http://finance.sina.com.cn/economist/jingjixueren/20080217/04444511473.shtml>，2008年2月17日。
- ⑤ 董保華：〈錦上添花抑或雪中送炭——析《中華人民共和國勞動合同法（草案）》的基本定位〉，《法商研究》，2006年第3期，頁46-53。
- ⑥ 王一江：〈勞工保護的歐美經驗〉。
- ⑦ John W. Budd, *Labor Relations: Striking a Balance* (Boston: McGraw-Hill, 2005); Richard B. Freeman and James L. Medoff, *What Do Unions Do?* (New York: Basic Books, 1984).
- ⑧ 2005年9月，全國人大常委會派出執法檢查組分赴七省、市，對《勞動法》實施情況進行檢查。在12月28日舉行的第十屆全國人大常委會第十九次會議上，全國人大常委會副委員長何魯麗在報告檢查情況時，提出了貫徹實施《勞動法》存在五個嚴重問題，並指出中小私營企業勞動合同簽訂率不足兩成。參見齊彬：〈生老病死與企業無關？何魯麗痛斥勞動合同怪現狀〉，轉自新華網，[http://news.xinhuanet.com/legal/2005-12/29/content\\_3984562.htm](http://news.xinhuanet.com/legal/2005-12/29/content_3984562.htm)，2005年12月29日。
- ⑨ 中國戰略與管理研究會社會結構轉型課題組：〈中國社會結構轉型的中近期趨勢與隱患〉，《戰略與管理》，1998年第5期，頁9。
- ⑩ 〈第七次全國私營企業抽樣調查顯示 中國私企已發生歷史性重大變化〉，轉自中國中小企業南京網，[www.smenj.gov.cn/web/template/pictureNewsArticle/20070212114219968.html](http://www.smenj.gov.cn/web/template/pictureNewsArticle/20070212114219968.html)，2007年2月12日。
- ⑪ 李衛國：〈新《勞動合同法》實施 500家台灣企業搬離東莞〉，轉自中國經濟新聞網，[www.jjxww.com/show.aspx?page=2&id=71563&cid=113](http://www.jjxww.com/show.aspx?page=2&id=71563&cid=113)，2008年1月21日。
- ⑫ Ronald G. Ehrenberg, *Labor Markets and Integrating National Economies* (Washington, D.C.: Brookings Institution, 1994); R. Michael Gadbow and Michael T. Medwig, "Multinational Enterprises and International Labor Standards: Which Way for Development and Jobs?" in *Human Rights, Labor Rights, and International Trade*, ed. Lance A. Compa and Stephen F. Diamond (Philadelphia: University of Pennsylvania, 1996), 141-62.