

【经济管理研究】

劳动合同法与企业劳动力成本^{*}

——基于珠三角地区外向型制造业企业的调查与分析

都 阳 屈小博

(中国社会科学院人口与劳动经济研究所,北京 100732)

【摘要】 目前对《劳动合同法》立法初衷的争论存在偏误,对其核心认识不准确。根据对珠三角地区外向型劳动密集制造加工业企业调查资料的分析,劳动合同法产生提高劳动力成本效果的项目主要集中在最低工资、社会保险缴纳、加班工时与休假、解除劳动合同经济补偿等直接用工成本项目上,但起因并不是劳动合同法立法初衷所致,而是制度衔接障碍、实施细则和法律环境不完善以及劳动密集产业结构特点等造成。正确认识和对待劳动合同法,坚定地保护劳动雇佣关系中双方的合法合理权益才是对劳动合同法与企业劳动力成本关系的更为本质的准确认识。

【关键词】 劳动合同法;企业劳动力成本;立法初衷

【中图分类号】 F740 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 1000-971X(2010)03-0046-06

一、劳动合同法引发的企业劳动力成本争议

《劳动合同法》的颁布引起了社会各界——政策制定者、企业、学术界等激烈的争论,观点各异。有关《劳动合同法》的各种争论虽然因全球金融危机的来临而有所平息,但作为一项中国劳动力市场制度的基本法规,其产生的深远影响将会在长时间内存在。一种具有代表性的观点认为,该法的出台时机尚早,可能助推中国劳动力成本提高的趋势,导致劳动密集型产业的比较优势过早丧失;另一种观点坚决拥护该法的出台,以更大限度地维护和保障劳动者的合法权益。这两种观点表面上虽然对立,但都认为《劳动合同法》的出台就是提高了企业的劳动力成本,把所有的争论引到该不该提高劳动力报酬上来。从理论上分析,这两种观点引发的争论是有其理论缘由的。

关于要不要规范劳动力市场,以及如何规范劳

动力市场,一直以来就是劳动经济学莫衷一是、争论不休的焦点。甚至对于一些各国普遍采用的成熟的劳动力市场规制,学术界的观点也远远没有取得共识,这些规制究竟是保护了劳动者的收入,还是伤害了他们的就业机会,迄今理论上都没有一致的认识。长期以来,由于中国劳动关系中存在的不对称现象,现实中不利于劳动者的处理方式居多。随着《劳动合同法》的颁布,劳动关系进一步规范,企业可能会因此增加开支,比如,对劳动合同解除条件的规定、对社会保障的规定、补偿金要求和对劳务派遣公司的约束等。

从各国劳动力市场政策的改革方向来看。劳动力市场的安全性(security)和灵活性(flexibility)的两个要求,常常导致现实劳动力市场政策中存在难以把握的平衡关系,被认为是一个两难的政策选择。不同的国家,在不同的经济发展阶段,对这两个要求

^{*}感谢福特基金“中国福利一体化:跨地区、跨部门的研究”(1085-0142)、中国社科院人口与劳动经济研究所“中国劳动力市场监测数据库”对本文调查的支持。

【作者简介】 都阳(1971-),男,安徽舒城人,中国社会科学院人口与劳动经济研究所研究员,中国社会科学院研究生院博士生导师。主要研究领域:劳动经济学、发展经济学、经济增长与中国改革等。

之间,总是有一定偏倚。既灵活、又安全的劳动力市场(flexicurity)目前已经成为很多发达国家(如欧盟)追求的主要目标。例如,人们形容美国的劳动力市场具有“就业机会多但不稳定,收入相对低”的特点,而欧洲国家的劳动力市场则具有“就业稳定但机会少,收入相对高”的特点。但是,世界各国的劳动力市场政策也是在不断调整的,灵活性强的劳动力市场逐渐向提高稳定性的方向调整,稳定性强的劳动力市场也在逐渐提高其灵活性。

因此,2008年1月中国颁布实施的新《劳动合同法》作为规制劳动力市场的一部根本性法律是否恰逢其时,引起广泛争论,也是正常现象。关键在于搞清楚劳动合同法增加了企业的哪些劳动力成本以及成本增加的原因,正确认识和对待劳动合同法对企业劳动力成本增加背后所反映出来的问题,避免陷入各方争论所导致的认识上的不准确,正确理解劳动合同法的立法初衷,才能更好地贯彻实施。

二、劳动合同法对企业劳动力成本的影响

2008年不期而至的国际金融危机给中国制造业企业造成了很大冲击,尤其是很多劳动密集型的中小企业陷入经营困境,金融危机使得《劳动合同

法》等一系列劳动力市场规制对企业劳动力成本的影响凸现,一时间对劳动合同法叫停、暂缓执行的呼声不止。为正确的认识《劳动合同法》所产生的企业劳动力成本增加,笔者实地调查了受金融危机冲击较大的珠三角地区外向型劳动密集制造加工企业,了解劳动合同法的实施对企业尤其是中小企业劳动力成本的影响,具体体现在哪些项目上,引起企业劳动力成本项目增加真正原因是什么,如何正确认识和对待劳动合同法,减少和逐步消除劳动合同法规制对劳动力市场机制所产生的影响,提供比较准确的认识依据和思路。

(一)劳动合同法产生的提高企业劳动力成本效果

首先,《劳动合同法》中相关规定在保护劳动者基本权益的同时,对企业实际工资水平产生了一定影响。表1就是根据广州市、东莞市部分制鞋、电子以及印刷纸制品等出口企业整理的劳动合同法对企业实际工资成本影响的案例整理。比如,劳动合同法中最低工资规定确实对当地劳动密集型中小企业实际的工资水平产生了影响,从中可以看出最低工资变化与企业用工成本直接相关,并且对这类企业

表1 劳动合同法对企业成本的影响

| 成本分类 | 执行《劳动合同法》的企业——正规企业 | | |
|----------|-------------------------------|--|------|
| | 来源项目 | 直接成本 | 间接成本 |
| 社会保险福利成本 | 养老保险、失业保险、医疗保险、工伤保险、生育保险等社会保险 | 以“广州”企业为例:养老保险缴费比例为12%,缴费基数下限为上年度全省在岗月平均工资60%;失业(2%)、医疗(8%)、工伤(0.5%)、生育保险(0.85%)的缴费基数下限为上年度广州市职工月平均工资60%;2006年、2007年广东省在岗月平均工资分别为2182、2454元,广州市职工月平均工资分别为3027、3349元。企业缴纳全部“5项保险”的费用: 2007年合计:368.2元;2008年合计:404.7元。 严格执行劳动合同法2008年比2007年每个员工社会保险成本增长9.9%。 如果企业以前未缴纳“养老保险”,按照《劳动合同法》2008年每个员工每月缴纳176.7元,以1000人企业计算,每月增加17.67万元。 如果企业以前不是给全部职工缴纳,比如只交500人,500人未交,按照《劳动合同法》所有职工全部买保险,每月增加 $500 \times 404.7 = 20.2$ 万;因此有企业反映“五险一金”全部都买,社会福利成本一年增加350万; | |
| | 住房公积金 | 以“广州”企业为例:被缴费人上年度月平均工资的8%,即被缴费人上一年度实际月平均工资的8%作为缴费基数,如果实际工资增加,住房公积金缴费相应增加;如果企业按照职工基本工资作为缴费基数,最低工资上升,住房公积金缴费相应增加。 | |

| | | | |
|-----------------|----------------|---|--|
| 签订和解除 劳动合同成本 | 固定期限合同 解除成本 | (1)对“消极怠工、小错不断”的员工,企业很难解除劳动合同关系,因为这种情形《劳动合同法》中关于用人单位解除劳动合同关系的情形没有具体规定。 (2)企业技术升级调整过程中不能胜任工作的,企业须支付一个月工资才能解除劳动合同关系,而且需要支出“经济补偿金”。 (3)劳动合同期满不续定劳动合同关系,支付经济补偿金。有企业反映:“经济补偿金”人均每个月平摊占到东莞市最低工资的13%(即每个员工100元)。 | “刚性”劳动关系——《劳动合同法》对“劳动合同期限、试用期、劳动工作内容、工作时间和休假、劳动报酬、社会保险以及劳动保护”等约束劳动合约选择,企业实际经营状况发生变化时签订的劳动合同变更难度加大,增加了企业管理成本。 |
| | 无固定期限 劳动合同 | (1)一年之内不与劳动者签订劳动合同的,视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。 (2)企业与员工签约两次劳动合同之后就不能再解雇员工,意味着员工成为企业“终身职员”。 (3)企业违反《劳动合同法》规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的,向劳动者每月支付二倍的工资。 | |
| 劳动者权益 保护成本 | 最低工资制 | 以广东“东莞”为例:2008年4月最低工资标准提升为770元,2007年最低工资为690元。以东莞市劳动密集型企业工资收入构成特点为例:基本工资以最低工资为准+加班费,员工实际工资=基本工资(50%)+加班费(50%);则东莞企业职工实际工资估算为:2007年实际工资=690+690=1380元; 2008年实际工资=770+770=1540元; 最低工资导致企业每个员工工资成本增加11.6%。 | 由于劳动者权益保护引发的劳动纠纷,员工在没有找到新工作之前申诉,导致企业“诉累”成本。因为企业要负担“举证”义务(成本)。 |
| | 强休假制度 | (1)规定最低工时,每月加班不能超过36个小时;需要集中加班生产的企业,操作成本增大。 (2)有薪年假按“累计工龄”计算,累计工作做满一年休5天,只要员工不是应届毕业生,可能第一年就拿5天年假,有企业估算一年增加52万成本(按企业人数3000人)。 | |
| | 试用期 | (1)员工在试用期企业需要缴纳社会保险; (2)企业与同一劳动者只能约定一次试用期; (3)劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立,该期限为劳动合同期限。 | |

注:本表只估算企业缴纳社会保险的比例和金额,不包括员工(劳动者)本人缴纳部分。

产生了较大影响。最低工资作为一种劳动力价格管制策略,其运用和效果本身就很复杂。一般而言,取决于最低工资标准与均衡的劳动力市场价格相差程度,若最低工资增长标准或幅度不合理就会扭曲均衡的劳动力市场价格的程度。据调研中发现,这种工资构成方式在珠三角地区的外向型制造行业中相当普遍,尤其是以外需为主的劳动密集型制造加工企业。一般这类外向型劳动密集型制造企业利润都很低,企业每年担心提高最低工资标准后,如果利润的增长远远跟不上工资基数(最低工资)的上涨,实际就直接调高了企业用工的工资成本——劳动力成本。

其次,其实仅从表1实际调查案例中反映出的企业增加社会保险成本一项来说,本来是企业对员工交纳社会保险费用应该承担的责任,是必须付出的成本。比如失业保险金的支付也需要在当地劳动部门登记失业才能享受,而登记失业目前也是针对本地户籍劳动力建立的一种制度。对大多数农村户籍的外来劳动力而言,《劳动合同法》对规范企业交纳社会保险义务并没有使劳动者合法权益得到真正意义上的保护。尤其是在金融危机影响最甚的时候,大量农民工失去工作岗位,但从失业保险制度中得到的救助却非常有限。

第三,由于劳动密集型制造企业在中国中小企

业中所占比例最大,而《劳动合同法》对企业劳动力成本的提高,实施效果因劳动密集程度的不同对劳动关系的规范程度也会产生较大差异,因而《劳动合同法》对中小民营企业的影响要大于其他经济体类型的企业,比如资本密集型和技术密集型的企业。同时,中小企业的用工实际情况,比如中小民营企业的大量非正规就业、产业结构相对比较低端,民营企业人力资源状况差、就业群体流动性大等特点。正如表1中所反映的固定期限解除成本和劳动工时、休假等,就是因为广大中小企业就业中大量农民工群体本身流动大的实际状况所致。事实上,近年来不断上升的人工成本正在导致企业强化“以机器(资本)替代劳动力”,这些不利于经济调整期劳动就业和扩大劳动力市场需求量。除了更加准确地界定《劳动合同法》有关条款的内涵,甚至进行必要的修订,以及颁布实施细则,使之更加完善,更具可实施性,还需要针对广大中小民营企业采取辅助一定的措施以帮助其稳定劳动关系和劳动力就业。

(二)劳动合同法影响企业劳动力成本的项目与起因

对表1的调查资料分析可以看出,最能影响劳动力成本的项目集中在最低工资与加班、社会保险缴纳、解除劳动合同经济补偿等直接用工成本项目上。但是,这些项目增加企业劳动力成本的起因并不是劳动合同法立法初衷所致,而是劳动合同法实施细则不完善、相关制度不健全与衔接问题,以及中国经济转型期结构特点等引起,主要包括以下几个原因:

1. 上述实际调查中企业反映的《劳动合同法》中,最低工资制度、同工同酬、工时、休假制度等规定提高的企业劳动力成本,从劳动经济学和国际视角分析,根本原因在于劳动合同法在保护劳动者权益提高劳动保护的同时,规制的加强使劳动力市场的安全性与灵活性一时难以平衡和把握所致,劳动规制的加强在一定程度上降低了劳动力市场的灵活性,不能灵活地反映劳动力市场的变化及企业与劳动者之间用工状况。这需要在实施劳动合同法过程中不断完善和调整,协调平衡劳动力市场的安全性与灵活性。

2. 与劳动合同法实施相关的制度建设不完善、

制度改革滞后,劳动合同法涉及的相关法律制度、政策衔接不上,致使制度积弊的问题产生的成本被认为是劳动合同法强制性企业承担社会保险所增加的成本。如劳动合同法有关社会保险缴纳规定引发的企业成本上升争议,包括雇主反映的缴纳社会保险引起企业用工成本增加比例(表1),其实,这是合理、合法用工,规范劳动关系所必须支付的成本。真正原因是由于社会保障体系不健全,企业为员工缴纳的养老保险转移、接续、领取存在制度障碍,失业保险非本地户籍劳动力难以享受等等。另一方面,相关制度建设滞后,即使能转移接续办理领取手续时也非常繁琐,导致劳动者本人非自愿放弃,这样企业雇佣的农民工群体不能享受企业为其缴纳的社会保险,企业自然会认为是劳动力成本的增加。

3. 从调研实际情况看,表1中企业反映出实施劳动合同法最低工资对企业成本提高影响最大。实际上,最低工资作为一种劳动力价格管制策略,其运用和效果本身就很复杂。在中国目前的发展阶段,最低工资制度应该更多地发挥其阻止恶意用工的作用,而不能成为工资决定的手段。从调研情况看,最低工资标准已经对实际工资产生影响,促使中小企业工资成本快速上升。因此,真正原因不是《劳动合同法》对劳动力成本——工资价格的一种制度干预,而是地方政府对最低工资标准的把握,脱离了实际劳动力市场供需的基础。

4. 休假、加班工时以及合同期满的经济补偿等规定,劳动合同中雇佣期限、形式、工资水平的规定,以及“无固定期限劳动合同”的相关规定作为非价格管制工具对企业雇佣劳动力成本影响的外部性较大,主要源于劳动合同法太过笼统和原则性,缺乏完善的实施细则。例如,对“无固定期限劳动合同”界定太过模糊,部分企业认为是恢复计划经济时期的“铁饭碗”,雇佣和解除劳动力成本提高,一旦签订“无固定期限劳动合同”让在岗的人终身有雇,即使工作效率低下,企业也面临难以解除劳动雇佣关系。这样要不不会对保护劳动者权益起多大作用,要不就会以牺牲其他代价为成本来实现这些条款。再比如,加班工时的规定缺乏实施细则,不同企业生产实际状况千差万别,生产季节性差异显著,需要集中加班的情况客观存在,加班工时的原则性规定会造

成企业操作和管理的难度。实际上,近年来市场的力量已经在帮助普通劳动者实现工资的提高和工作条件的改善。因此,对劳动者权益保护需要劳动法规来真正发挥和保障市场机制的作用。

5. 劳动合同法实施的法律环境不完善,政府劳动执法部门缺乏主动了解雇佣双方劳动关系及相应的信息,缺乏主动性帮助企业根据新劳动合同法建立劳动关系管理,不利于劳动争议的仲裁。如表 1 中,企业反映的实行劳动合同法带来的间接成本——管理成本和劳动纠纷导致企业“诉累”成本。据调查中了解的情况,新劳动合同法实施后,部分人利用企业劳动关系管理上的漏洞以及劳动争议中企业担负举证义务的规定,以获利目的指引劳动者申诉企业获得索赔。这种现象在东部沿海地区并不少见。不让企业(资方)损害劳动者合法权益可以,但同时也要保证雇主对规定企业的用工管理和劳动合同关系合法权益,否则偏离了“公平”、“平等”的原则,最终劳动者也会伤害劳动者本身的权益,减少劳动者就业机会,实际上增加了新进入就业劳动者的难度——增加了就业成本。因此,劳动合同法实施的法律环境建设也至关重要。

三、如何正确认识和对待劳动合同法

从上述分析可以看出,现实中《劳动合同法》的实施的确产生了提高劳动力成本的效果,尤其是对外需为主的劳动密集型中小企业劳动力成本产生了较大影响。但是,提高劳动力成本并不是《劳动合同法》的初衷,其核心不在此。要认识到这一点必须区分清楚与《劳动合同法》相关的两类劳动力成本提高因素,一类是由于惩罚非法用工行为所造成的,另一类是纯粹因该法追加的规制约束所造成的。第一种情况下,根据《劳动合同法》,无论在何种条件下,在任何经济发展阶段,都必须保护劳动者的基本权益,如关于试用期及违约金的规定、最低工资标准的运用、基本劳动条件的保障等。由此所增加的企业成本,应属于必须和必要的。第二种情况下,新劳动合同法对部分不合理用工和不规范劳动关系进行了规制。即把以往不规范、不统一,常常是在一对一讨价还价中决定的雇佣和解雇行为,从有利于保护雇佣双方合法权益的角度加以规范了。而且企业劳动力成本的提高并不都是劳动合同法本身

所引起。既然提高劳动力成本不是劳动合同法的初衷,就不能因为产生了提高劳动力成本的效果而暂缓或变更劳动合同法的实施,更不因为宏观经济的冲击而终止劳动合同法的实施,因为经济周期的变化是永远存在的,而且法律的严肃性也不允许这样做。我们要做的是消除制度干预市场的负面影响,加紧建设劳动合同法实施的相关法律环境,消除制度障碍。

因此,在《劳动合同法》的贯彻执行中根本上需要解决许多实际问题。第一类是可能存在的规制过度问题,把握规制中“度”的问题,实现劳动力市场安全性和灵活性的统一。例如,劳务派遣制度是在政府实施积极的就业政策过程中形成的,它发挥了民间促进劳动力市场供求匹配的作用,推动了灵活就业,对于解决 20 世纪 90 年代后期出现的严重下岗、失业现象,帮助度过就业冲击难关功不可没。如今,在中国仍然存在的失业现象中,由于匹配问题产生的摩擦性和结构性失业是面临的主要就业问题,而且也不能排除将来不会再次遭遇劳动力市场冲击。因此,保护好这个有效的劳动力市场形式是必要的,虽然并不意味着不要对其进行必要的规范。

第二类是执法中需要与其他制度相衔接的问题。例如,目前中小企业负担较重,包括税收负担和缴纳各种社会保险费用的负担。如果严格遵照政策规定,企业缴纳的社会保险需要占到工资总额的约 30%。许多企业不堪重负的情况下,规避社会保险缴费负担的方式,就是把一部分新增员工临时化、雇佣关系短期化和非正规化。由于这个实际负担是真实的,因而也将成为执行劳动合同法的一个现实障碍。尽管这一事实并不应成为不给职工正规化雇佣待遇的借口,但是的确有必要把不同的制度统筹考虑,使其相互衔接。只有解决了这些实际问题才能真正体现劳动合同法保护劳动者合法权益的目的,而不是提高劳动力成本。

我们可以设定一个发展阶段的基准点——在劳动力从具有无限供给特征逐步转变为出现短缺的这个转折点上,劳资关系开始从资方主导的不平衡,逐渐向劳资双方市场地位更加平衡转变。从时机上看,发达国家经验表明,政府通过立法保护劳动者权益、工会在工资决定等集体谈判中发挥更大的作用

等等诸如此类的变化,都发生在劳动力出现系统短缺的转折时期。从针对性来看,近年来形成的就业非正规化趋势,在扩大了城乡就业的同时,也弱化了对劳动者的保护,降低了社会保障的覆盖率。

综上所述,对于颁布的《劳动合同法》,我们应该持坚决贯彻落实的态度,坚定不移地保护劳动关系中双方的合法权益。与此同时,通过更加准确地界定本法有关条款的内涵,甚至进行必要的修订,以及颁布实施细则,使之更加完善,更加具有可实施性,特别是政府政策制定和管理部门深入了解中小民营企业面临的实际困难和约束,出台相应帮扶措施,让这部法律在构建和谐劳动关系过程中,真正起到保驾护航的权威作用。

【注】

企业社保缴费金额 = $2182 \times 60\% \times 12\%$ (养老保险) + $3349 \times 60\% \times [$ 失业(2%) + 医疗(8%) + 工伤(0.5%) + 生育保险(0.85%)]。

每满 1 年支付 1 个月工资的经济补偿金,6 个月以上

不满 1 年按 1 年计算,6 个月以下支付半个月工资,月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

参考文献:

[1] 鄱阳,屈小博. 农民工养老保障制度的模式及其理论评述 [A]. 鄱阳. 社会福利一体化:理论与探索 [M]. 北京:社会科学文献出版社,2010.

[2] 鄱阳. 就业增长是经济复苏的首要目标 [J]. 中国金融,2009,(04).

[3] 鄱阳,王美艳. 中国最低工资制度的实施状况及其效果 [J]. 中国社会科学院研究生院学报,2008,(06).

[4] 蔡昉,鄱阳,曲玥. 关于《劳动合同法》的争议和建议 [J]. 中国经贸导刊,2008,(07).

[5] 蔡昉,鄱阳,王美艳. 中国劳动力市场转型与发育 [M]. 北京:商务印书馆,2005.

[6] 蔡昉,鄱阳,王美艳. 劳动力流动的政治经济学 [M]. 上海:上海人民出版社和上海三联出版社,2003.

(责任编辑:程美秀)

