

湖南师范大学

硕士学位论文

《劳动合同法》实施若干问题研究

姓名：李裕军

申请学位级别：硕士

专业：法律硕士

指导教师：陈云良

201205



摘 要

劳动关系是最基本的社会关系。劳动关系的和谐是整个社会和谐的基础。劳动合同制度是市场经济条件下,规范用人单位和劳动者之间权利义务关系,促进劳动关系和谐稳定的重要法律制度。2008年1月1日起实施的《劳动合同法》,是一部引起社会广泛关注,引发激烈争议的一部法律。这部法律实施四年来,在构建和谐劳动关系方面发挥着积极作用。目前,我国劳动用工情况总体平稳,劳动合同制度得到全面推行,侵害劳动者合法权益的突出问题正在逐步得到解决。但《劳动合同法》也存在着部分条款不严谨、有关条文比较粗略等不足,引起实施过程中出现一些问题。本文以“华为事件”为典型案例,分析了企业规避无固定期限劳动合同制度的主要手段,提出了明确无固定期限劳动合同的适用范围、订立条件、解除程序,建立无固定期限与其他合同期限相配套的制度体系等对策建议;以首钢下属单位违规使用劳务派遣用工为典型案例,分析了目前劳务派遣用工存在的超范围使用、同工不同酬、管理比较混乱、劳务派遣工加入工会难等问题,提出了明确劳务派遣的适用范围、用工期限,加强行政审批,强化监察执法,依法保障劳务派遣工加入工会权利等对策建议;以深圳一外企消极抵制集体合同为典型案例,分析了集体合同制度实施中存在的协商环节缺失、协议内容空洞、合同履行困难等问题,提出了将集体合同明确规定为企业的法定义务,大力推进行业性、区域性集体合同制度,明确用人单位在集体协商中的法律责任等对策建议。

此文力图对推进劳动合同制度进行较为深入的研究,对《劳动合同法》在实施中出现的问题和不足进行探讨,并提出相应的完善措施,

以利于进一步完善《劳动合同法》，促进该法的更好实施，推动构建和谐劳动关系，促进经济社会又好又快发展。

关键词：《劳动合同法》 实施 若干 问题 研究

ABSTRACT

Labor relation is a basic social relation. Harmonious labor relation is the foundation of social harmony. A labor contract is an important law to regulate the rights and obligations between employers and employees, which will make the relationship between employers and employees harmonious and stable. "Labor Contract Law"; coming into effect on January 1, 2008, has gradually aroused extensive attention and caused a heated controversy. This law having enforced four years, plays an active role in building a harmonious labor relation. At present, China's labor and employment situation are generally steady. The system by signing labor contract between employees and employers has been carried out extensively. The illegal phenomenon, such as signing low labor contracts or infringing on the legitimate rights and interests of the workers, are being solved gradually. But the labor contract law also has some flaws including some loose rules and simple articles, which causes some problems in the process of implementing. Based on a typical case "Huawei accident", this article analyses the main means on how to avoid non-fixed term labor contract system, put forward to a clear non-fixed term labor contract concluding conditions, scope of application, and set non-fixed term and other contract duration of matching system and countermeasures. The illegal use of the labor dispatch of some subordinate units to Capital Iron and Steel Company is a typical case, this article analyses the current employment of labor,

using labor beyond the scope, unequal pay for equal work, confused management, the difficulty of dispatched workers' joining trade unions and other issues; and clearly restrict the scope, duration of the labor dispatch companies, strengthen the supervision and law enforcement efforts, according to the law to protect labor dispatch workers to join trade unions. A negative resist collective contract of a foreign enterprise in Shenzhen as a typical case, this article analyses the missing of consultation, vacuous agreement content, contract fulfilment difficulty, and so on existing in the implementation of the collective contract system. And provides collectives contract expressly for the enterprise legal obligations, standardizes and energetically promotes the industrial or regional collective contract system, clears the legal responsibilities in collective bargaining of employers.

The author hopes that the exposition of this paper, a more in-depth study of the advancement of the labor contract system, to protect the legitimate rights and interests of workers, to discuss the problems and shortcomings of the "Labor Contract Law" in the implementation of, and to propose improvement measures, to facilitate further improve the "labor Contract Law", to promote better implementation of the Act, to promote building harmonious labor relations, and to promote sound and rapid economic development.

Key Words: Labor Contract Law Implementation Problems
Studying

前 言

一、研究背景和目的

2007年6月29日颁布制定、2008年1月1日起施行的《劳动合同法》，是一部完善劳动合同制度、规范用人单位和劳动者双方权利义务、保护劳动者合法权益、构建和谐劳动关系的重要法律。这部法律的颁布实施，对于贯彻落实科学发展观，加强和创新社会管理，协调劳动关系矛盾，促进经济社会又好又快发展具有重要意义。四年多来，《劳动合同法》的实施情况怎样，实施过程中存在着那些突出问题，如何从法律和政策层面进行完善。本文就此作了一些研究，展开了一些探讨。

二、研究综述

随着《劳动合同法》的实施，对《劳动合同法》实施中各种问题的研究不断增多，也逐步深入。在无固定期限劳动合同的研究方面，王全兴、黄昆在《无固定期限劳动合同的是与非》中指出无固定期限劳动合同与固定工制度的不同之处。姜颖的《〈劳动合同法〉无固定期限劳动合同的不足与完善》对完善无固定期限劳动合同制度提出了对策建议。郭丽媛、田毅的《企业规避无固定期限劳动合同制度的动因及其对策研究》对目前用人单位规避法律的行为进行了分析。在劳务派遣用工制度研究方面，詹利军在《论我国劳务派遣法律制度的完善》中，提出了完善劳务派遣制度，需要加强法制建设、严格准入审核、发挥工会作用的建议。陈开梓、黄健在《论劳务派遣用工的规制与完善》中提出，要加强对劳务派遣行业的监察执法力度，加强对劳务派遣企业的监督检查，促进企业依法经营。在集体合同制度研究方面，范围的《我国集体合同法律制度实践的困境分析》指出，企业工会在与用人单位谈判中处于弱势地位，很难代表职工。赵禹的《集体合同制度法律问题分析》中提出，完善集体合同制度要进行强制性的规定，同时大力推行区域性、行业性集体合同制度。本文在对所列文献资料进行综合分析的

基础上，形成本文的写作思路。

三、研究方法

本文在研究中主要采取了两种研究方法。一是文献研究法等，通过查阅文献获得研究资料、有关信息，全面了解《劳动合同法》实施现状，存在的问题，解决问题的对策方法。二是案例分析法。文中重点研究了三个实施中的问题，每一个问题以一个典型案例为特定对象，全面分析，剖析研究对象的问题所在、导致的原因，提出有关的对策建议。

第一章 《劳动合同法》的实施情况

《劳动合同法》是我国经济社会发展新时期，为适应劳动关系发展变化的现状而制定的一部重要法律，在我国劳动法制建设史上具有里程碑意义。《劳动合同法》的颁布实施进一步规范了用人单位的用工行为，为维护劳动者的合法权益，促进构建发展和谐稳定的劳动关系，促进经济平稳健康发展，提供了有力的法律保障。总体来说，《劳动合同法》实施情况良好，成效明显。

第一节 《劳动合同法》实施取得的成效

1、《劳动合同法》的实施，增强了劳动关系双方的法律意识。劳动合同制度涉及领域广泛、人数众多。在制订《劳动合同法》的过程中，社会广泛关注这部法律，引发了劳资双方激烈的讨论和争议。《劳动合同法》颁布实施后，各级党政和有关部门加大了宣传力度，掀起了学习贯彻《劳动合同法》的热潮，提高了广大经营者和劳动者的法律意识。通过宣传培训，大部分企业经营者强化了依法经营的意识，认识到贯彻实施《劳动合同法》，切实维护职工合法权益，是企业应当承担的社会责任，对企业的持续健康发展具有有力的促进作用。

2、《劳动合同法》的实施，促进了劳动合同制度的全面推行。《劳动合同法》实施后，劳动合同签订率明显上升，合同短期化状况明显改善。很多用人单位对本单位的劳动合同进行清理，自觉签订和完善了劳动合同，修改和完善了劳动合同的内容和文本，对涉及职工切身利益的重要事项进行了明确的约定。中华全国总工会在2010年1月所作的调查显示：据统计，多数省（区、市）规模以上企业劳动合同签订率在90%以上，大型国有企业达到100%。^①新签劳动合同条款比较完备，对双方权利义务的规定比较明确，并且适应形势需要及时补充了合同内容。劳动合同短期化现象有所改变，劳动关系向长期稳定的方向发展。

3、《劳动合同法》的实施，促进了劳动者权益的有效维护。各地通过组织人

^① 全国总工会. 劳动合同法贯彻实施总体良好 存三方面问题 新华网

大执法检查、政协委员视察、人力资源和社会保障部门执法监督,工会配合开展监督检查等方式,加大工作力度,查处违法行为,督促企业认真贯彻落实《劳动合同法》,使职工的合法权益得到有力的维护。社会保险覆盖范围扩大,参保企业和人数不断增加。据国家人力资源和社会保障部《2010 年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》显示,截止 2010 年末,全国参加企业基本养老保险人数为 23634 万人,比上年末增加 2607 万人。在职工基本医疗保险参保人数中,参保职工 17791 万人,参保退休人员 5944 万人,分别比上年末增加 1382 万人和 417 万人。年末参加医疗保险的农民工人数为 4583 万人,比上年末增加 249 万人。农民工权益得到更好的保护。全国重点开展了农民工工资支付情况、清理整顿人力资源市场秩序和整治非法用工打击违法犯罪等专项检查活动,2010 年共主动检查用人单位 173.1 万户,对 177.2 万户用人单位进行了书面审查,查处各类劳动保障违法案件 38.4 万件,较上年下降 12.6%。^①

4、《劳动合同法》的实施,推动企业调整完善了人力资源管理制度。一些企业认真学习《劳动合同法》,对照法律规定,修改完善了劳动规章制度,清理了劳动合同,为劳动者足额缴纳了养老、医疗等社会保险费用。很多企业完善了工资管理、工时休假等制度,改善了劳动安全卫生条件,通过民主程序制定和完善了内部规章制度,不断将企业劳动管理向精细化、人性化方向转变。

第二节 《劳动合同法》实施存在的若干问题

《劳动合同法》的贯彻实施总体情况较好,大多数企业能够正确理解《劳动合同法》的立法宗旨,认真执行法律的有关规定,积极面对实施过程中遇到的矛盾。但是,从这部法律的制定开始,到颁布、实施,有关法律规定引发各界激烈争议,在实施中有各种抵触和违背立法本意的做法,存在很多问题。其中有:《劳动合同法》中关于无固定期限劳动合同的条款备受争议,法律规定过于粗糙,尤其是用人单位应与劳动者订立无固定期限劳动合同的强制性规定过于笼统,难以达到保护劳动者合法权益的目的。由于规定的不明确,在实践中,对无固定期限

^① 国家人力资源和社会保障部.《2010 年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》

劳动合同的部分条款存在不同的理解，使得劳动者的合法权益得不到有效保障。比如，滥用劳务派遣用工的问题。劳务派遣在部分单位被滥用，损害派遣工合法权益问题比较突出。近几年来劳务派遣公司和劳务派遣人员明显增多，用工单位用工有不少超出临时性辅助性替代性岗位范围、在主营业务岗位长期使用劳务派遣人员；劳务派遣人员同工不同酬、不予参加社会保险或少缴社会保险费，参加工会和参与企业民主管理等权利得不到保障，利益诉求表达渠道不畅等问题比较突出；不少劳务派遣机构资质较低，难以履行法律责任，不能有效保障劳动者合法权益能力。比如，集体合同流于形式的问题。集体合同签订率和履约质量有待进一步提升。集体合同覆盖范围不够广，签订集体合同的企业所占比例不高，小微企业和外资企业中所占比例更低。集体协商工作仍存在“企业不愿谈、职工不敢谈、双方不会谈”和“重签订、轻协商，重文本、轻履行”的问题。这些问题必须引起高度重视、有待深入研究和解决。

第二章 无固定期限劳动合同问题

第一节 典型案例分析

一、“华为事件”的经过

2007年9月,也就是在《劳动合同法》颁布3个月后,深圳华为技术有限公司(下称“华为公司”)董事会通过鼓励员工辞职的方案,这个方案于10月8日向所有员工公布。方案规定,公司所有工作满8年的员工,都必须由个人向公司提交一份辞职申请,如果公司同意辞职,则按程序办理辞职手续,再实行竞争上岗,与公司签订新的劳动合同,工作岗位基本不变,薪酬略有上升。从2007年10月开始到11月底,共计超过7000名工作年限超过8年的华为员工实行了“先辞职再竞岗”。

华为公司对所有自愿离职的员工进行了相应的补偿,补偿方式为“N+1”模式,N为在华为公司的工作年限,具体计算公式是:(工龄+1)*(当月工资+上一年度年终奖金摊值)。在华为公司自愿辞职的员工中,主要是年龄较大的、在普通岗位上工作的老员工,工作年限均在8年以上。华为公司大规模的集体辞职经媒体披露后,成为广泛关注的“华为辞职门”事件,外界普遍认为华为公司是为了规避《劳动合同法》第十四条关于无固定期限劳动合同的新规定。国家人力资源和社会保障部、中华全国总工会和广东省、深圳市的有关部门陆续介入,对华为公司的行为是否违法违规开展调查。而华为公司在2007年11月5日发表声明,表示此次集体辞职事件是公司正常的人力资源调整行为,并非规避《劳动合同法》中的无固定期限劳动合同相关规定。随后,华为公司向外界宣称集体辞职事件结束,除100多人没有与公司继续签订劳动合同外,其他大部分老员工都通过竞争上岗回到以前的工作岗位。

二、“华为事件”的法律分析

无固定期限劳动合同,是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合

同。《劳动合同法》第十四条规定，劳动者在用人单位连续工作满十年的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当签订无固定期限劳动合同。“华为事件”是一起典型的企业规避《劳动合同法》中的无固定期限劳动合同有关规定的事件。在《劳动合同法》即将实施之前这一特定的时间内，华为公司要求工作满8年的老员工集体辞职，如果这些员工继续工作一段时间，工作年限达到10年，那么华为公司就将适用《劳动合同法》第十四条的规定，与劳动者签订无固定期限劳动合同。华为公司为了避免和部分老员工签订无固定期限劳动合同，采用高额补偿方式发动员工自愿辞职，重签劳动合同，造成辞职的员工的工作时间重新开始计算，从而达到规避签订无固定期限劳动合同的目的。

从立法目的来看，《劳动合同法》强化了无固定期限劳动合同制度，其根本目的是为了规制劳动合同短期化的现象，维护劳动关系的稳定性。当然，法律在向劳动者一方倾斜的同时，也强调企业必须承担更多的社会义务。“华为事件”中，华为公司的行为明显有违《劳动合同法》的立法目的，主要动因是企业为了自身利益而侵害员工利益。正如前诺贝尔奖得主、经济学家米尔顿·弗里德曼在《商业的社会责任是增加利润》中指出，“企业的一项、也是唯一的一项社会责任就是在游戏规则范围内增加利润。”这个有点偏激的说法却也反映了企业以追求利润最大化为运行目标。《劳动合同法》实施以后，部分企业为了自身短期利益，采取了种种措施规避无固定劳动合同，这些现象需要进行认真分析研究，从法律层面、政策手段上规范和遏制。

第二节 企业规避无固定期限劳动合同制度的主要手段

《劳动合同法》力图鼓励推广无固定期限劳动合同模式，有效防止用人单位通过大量签订短期合同，最大限度消耗使用劳动者黄金年龄，侵犯劳动者权益，促进劳动关系持续稳定。而实施中，用人单位受我国计划经济体制的“固定工制度”后遗症的影响，认为无固定期限劳动合同就是“铁饭碗”、“终身制”，担心企业用工机制僵化，影响企业长远发展。用人单位因为认识误区或者为实现利益的最大化，往往采取众多措施避免订立无固定期限劳动合同，同时也恰好反映了

这一制度存在的缺陷和漏洞。用人单位大多从无固定期限劳动合同的订立和解除入手，主要采取以下规避措施：

1、采用造成订立条件不能形成的方式规避无固定期限劳动合同。《劳动合同法》第十四条规定了用人单位应当订立无固定期限劳动合同的三种情况。用人单位往往设法使订立条件不能成立来规避无固定期限劳动合同。一是故意间隔一段时间续约。用人单位在原合同终止后，间隔一段时间再签订劳动合同，从而无法构成“连续订立二次固定期限劳动合同”的条件。二是故意把劳动合同期限设置为不满十年。用人单位将固定期限劳动合同期限设为8年或9年，合同到期后不再续约，一方面充分使用了劳动者的黄金年龄，同时也不需要签订无固定期限劳动合同。三是故意变更劳动合同的签订主体。《劳动合同法》第十四条规定，劳动者在该用人单位连续工作满十年，可以提出订立无固定期限劳动合同。用人单位在变更劳动合同的签订主体上想办法，来规避无固定期限劳动合同。实践中，用人单位先与劳动者解除或终止劳动关系，再让劳动者与关联企业重新订立劳动合同，或者用人单位变更企业名称与劳动者重新签约。还有的劳动者在同一企业内的不同分支机构工作，原来的单位发生合并、兼并往往不被认为在同一用人单位内工作。

2、采用签订完成一定工作任务为期限的合同或者劳务派遣用工方式规避无固定期限劳动合同。实践中，有些用人单位为了规避两次固定期限劳动合同后应当订立无固定期限劳动合同的规定，采取签订以完成一定工作任务的劳动合同，而不签固定期限劳动合同，即使在签订了两次以完成一定工作任务为期限的劳动合同后，仍然不用签订无固定期限的劳动合同。还有的国有企事业单位采用使用劳务派遣用工的方法，即迫使原用人单位劳动者办理辞职手续后，让其与劳务派遣公司签约，再由劳务派遣公司派往原单位，但劳动者实际从事的工作内容不变。而劳动者与原工作单位的劳动合同关系却变成了劳务派遣关系。

3、采用故意达成解除合同条件的方式规避无固定期限劳动合同。根据《劳动合同法》规定，无固定期限劳动合同可以依法解除。用人单位故意造成《劳动

合同法》中规定的解除劳动合同的条件，达到解除无固定期限劳动合同的目的。如用人单位将劳动者安排在并非业务擅长、工作艰苦劳累的工作岗位上，或者加大考核工作任务，降低福利待遇标准，故意设置劳动者不能胜任工作岗位的苛刻条件，迫使劳动者主动辞职，实现解除无固定期限劳动合同的目的。

第三节 完善我国无固定期限劳动合同制度的对策建议

1、建议明确无固定期限劳动合同的适用范围。当前我国无固定期限劳动合同的适用范围十分宽泛。而在人员流动性强，规模较小的用人单位，为了避免和劳动者签订无固定期限劳动合同，可能和劳动者只签订一次劳动合同，之后不再聘用。这将会造成大量的一次性合同产生，反而会造成低端劳动者就业困难，失业率上升。我国可以借鉴日本的做法，对无固定期限劳动合同的适用范围作出明确的界定。一是以行业和岗位来区分。规定在服务业等流动性强、用工灵活的行业或岗位，聘用临时性用工等可以不适用无固定期限合同，而适用劳务派遣用工制度，或明确可以多次适用固定期限劳动合同。二是以用人单位的能力来区分。在实力较弱、经济承受能力较差的个体工商户和微型企业，允许其不适用无固定期限劳动合同制度，促进个体经济和中小企业的发展壮大。

2、建议明确无固定期限劳动合同的订立条件。一是明确规定“连续”和“十年”的计算方法。《劳动合同法》第十四条中规定，用人单位应当订立无固定期限劳动合同的法定情形包括“劳动者在该用人单位连续工作满十年”和“连续订立二次固定期限劳动合同”。对“连续”是否允许短暂的间隔往往理解不一，没有统一标准。应当将“有间隔的连续”纳入法定情形中，对间隔时间规定一个合理的期限，建议以一年为界比较合理。未超一年期限的，就应视为“连续”，从而有效避免用人单位的规避行为。“十年”的计算方法，建议在《劳动合同法实施条例》中作出规定。当用人单位在发生合并、分立等情况下，劳动者的工作时间应当累计计算。二是对无固定期限劳动合同内容进行限制规定。针对部分用人单位提出使劳动者不能接受的条件，逼迫劳动者不同意续订合同，导致无固定期限劳动合同不能成立的现象，建议对无固定期限合同内容进行限制性规定，充

分考虑劳动者长期使用的特点，在工作岗位、工作内容、劳动报酬、休息休假等方面作出限制规定。

3、建议完善无固定期限劳动合同的解除制度。可以从两个方面来完善我国无固定期限劳动合同的解除制度。一是对固定期限和无固定期限劳动合同的解除条件作出不同的规定。我国《劳动合同法》对这两类合同的解除条件没有进行区分，引起用人单位误解，认为无固定期限劳动合同一旦订立便不得解除。对于固定期限劳动合同，由于适用期间较短，一般情况下不得解除。对于无固定期限劳动合同，由于其不存在到期终止，可设置相对宽松的解除条件，采用概括式方式加以规定，使解除原因更加灵活。二是完善劳动合同的解除程序。解除劳动合同时，完善的程序对于保护劳动者合法权益至关重要。目前我国《劳动合同法》第四十三条规定了解除劳动合同时用人单位应当通知工会，但没有赋予劳动者的知情、陈述和申辩的权利，有欠公平。建议规定用人单位应先将理由通知工会，同时还应当书面告知劳动者解除劳动合同的理由，并给予劳动者申辩的权利。

4、建议建立无固定期限与其他合同期限相配套的制度体系。我国《劳动合同法》规定了多种合同制度，但仅固定期限和无固定期限劳动合同之间有所衔接。而目前用人单位规避无固定期限劳动合同的主要手段却是利用以工作任务为期限合同、劳务派遣合同、非全日制合同等其他合同制度，其主要原因是这些制度在《劳动合同法》中规定比较粗略，并且没有与无固定期限劳动合同相衔接，形成配套。建议在《劳动合同法》中规定用人单位在使用派遣劳动者和非全日制劳动者达到一定期限后，比如2年，双方就应订立固定期限劳动合同。规定劳动者派遣时间不得超过1年。但是，派遣单位、使用单位、派遣劳动者之间有协议的，最多可在1年内延期1次。使用单位超过2年继续使用派遣劳动者的，视为2年期满的次日起雇佣了派遣劳动者，但派遣劳动者明确表示反对的除外。这样规定可以做到其他合同与固定期限合同特别是无固定期限合同相互衔接，避免用人单位用其他合同规避法律的规定。

第三章 劳务派遣问题

第一节 典型案例剖析

一、案例基本情况

2010年2月1日的《检查日报》以“40位农民工被劳务派遣坑了”为题报道了一起劳务派遣用工的典型案例。山东人高传成等40名农民工在北京市石景山区北辛安路首钢料场工作十多年，主要从事的工作是人工清除运炭车厢内机构所清除不完的炼钢焦炭。首钢物资供应公司采购的焦炭运到料场之后，运输部负责用机械卸载，大型机械卸不干净的剩余焦炭，就由高传成等40人进行人工清除。高传成等属于劳务派遣工，与他们签订合同的并不是首钢物资供应公司，而是北京市泰联华贸易公司。泰联华贸易公司是北京首钢劳动服务管理中心的“部门”，北京首钢劳动服务管理中心又是首钢总公司直属单位。泰联华公司为国有企业，公司人数13人，于1992年11月23日，注册资金101万元，主要经营范围：销售百货、生铁等，劳务服务，电子计算机修理等。

2009年11月26日，高传成等工作了十多年的农民工收到了北京市泰联华贸易公司的劳动合同终止通知单，主要内容为“因我公司和首钢供应公司签订的劳务用工合同于2009年12月31日到期终止，不再续签。根据《劳动法》有关规定，北京市泰华联贸易公司与您签订的劳动合同于2009年12月31日终止。”泰华联公司给予他们辞退补偿标准是，从2008年1月1日起算，每年补偿一个月的工资，工资以2000元计，两年共计4000元；每年补偿加班费等费用550元，两年共计1100元。也就是说，每人总共可以得到5100元的经济补偿。

收到劳动合同终止通知单，高传成等劳务派遣工感觉难以接受，他们在这里从事焦炭清除工作多年，长期在恶劣的粉尘环境下工作，一年到头没有休息日，公司用很低的补偿金把自己给打发了，他们不知道该何去何从。而泰联华贸易公司的经理则声称公司做法符合法律规定，泰联华贸易公司与首钢没有任何关系，

属于独立核算的法人。^①

二、案例的法律分析

劳务派遣,又称为劳动派遣,是指劳务派遣机构与用工单位签订派遣协议,将劳动者派遣至用工单位,在用工单位指挥监督下提供劳动。^②劳务派遣的典型特征是劳动力雇佣与劳动力使用相分离,被派遣劳动者不与用工单位签订劳动合同,不建立劳动关系,而是与派遣单位存在劳动关系,但却被派遣至用工单位劳动,形成“有关系没劳动,有劳动没关系”的特殊形态。上述案例是一起典型的利用劳务派遣用工形式侵害劳动者权益的案例。案例反映出,部分用人单位认为劳务派遣可以节约用工成本,转移法律责任,自己成立劳务派遣公司,招收劳务派遣工委派到企业工作,侵害劳动者的合法权益。同时,也反映了有关部门对劳务派遣企业的管理比较松散,监督不够有力。在实践中,违规使用劳务派遣用工的现象日趋严重,用人单位出于规避用工风险的目的,不加选择的在各岗位和工种上大量使用劳务派遣工,劳务派遣制度暴露出严重问题,需要严格进行规制。

第二节 我国劳务派遣法律制度存在的突出问题

《劳动合同法》及实施条例没有对劳务派遣工的劳动报酬、工作岗位、劳动时间、社会保险、福利待遇、加入工会进行明确的、可操作的规定,对劳务派遣公司和用工单位缺乏具体有效的约束措施,使侵害劳务派遣工合法权益的现象较为突出。

1、劳务派遣用工被滥用。《劳动合同法》规定,劳务派遣只适用于辅助性、临时性、替代性“三性”工作岗位。但“三性”的规定比较原则,法律没有列举,也没有概括给予明确。一些单位为压低薪酬和解雇员工而随意解释“三性”,不区分岗位,滥用劳务派遣,把劳务派遣作为主要用工方式。从实际情况看,劳务派遣工从传统的保洁、绿化、门卫、食堂、搬运、维修、建筑施工等低端和辅助性工作岗位,逐步扩大到包括技术、经营、管理在内的高端和主体性工作岗位。劳务派遣工在制造业的操作工、金融柜台和业务员、机关事业单位的后勤人员、

^① 40位农民工被劳务派遣坑了。《检查日报》.2010年2月1日

^② 杨景宇、信春鹰 《中华人民共和国劳动合同法解读》中国法制出版社 183

商业服务业的营销和服务人员等中大量存在，特别是在电信、金融、移动、邮政等行业的国有及其控股企业，在一些主要工作岗位上长期大量使用劳务派遣工，规避了工资总额和人员编制的限制，大大超出《劳动合同法》规定的临时性、辅助性、替代性岗位范畴。一些劳务派遣工在用工单位上长期工作，有的年限长达5年以上。一些国有企业存在着“自我派遣”现象，自己成立劳务派遣公司，将原单位人员进行分流，以劳务派遣形式强迫职工置换身份，达到不与劳动者签订无固定期限劳动合同的目的。

2、劳动派遣工与正式职工同工不同酬。劳动派遣工与正式职工尽管工作岗位相同，工作绩效相同，但劳务派遣工的工资报酬却远低于正式职工，并且工资多年没有增长，社保缴费水平低，没有缴纳住房公积金。从收入报酬看，劳务派遣工一般与正式职工差距30%以上，有的差距达几倍。从职业发展看，用人单位考虑到劳务派遣工一般不会工作很长，因此提供的学习培训机会很少，基本没有设置晋升通道。从工作强度看，劳务派遣工工作量明显大于正式职工，劳动安全卫生条件差，一些福利制度也比正式工落实得差。在企业遇到危机、效益下滑的时候，往往首先就辞退劳务派遣工。

3、劳务派遣管理混乱。目前关于劳务派遣的法规政策不完善、不配套，导致劳务派遣管理比较混乱。作为从事特殊劳务服务的机构，《劳动合同法》规定劳务派遣单位的设立条件仅限于50万元注册资本和有限责任公司形式，设立的劳务派遣机构的准入门槛过低。同时在劳务派遣机构的资质认证、收入核算、税务登记等方面还有待规范。劳务派遣单位自身实力较弱、信誉较低的情况下，当劳动者与劳务派遣单位、用工单位和劳务派遣单位发生经济纠纷时，难以保证劳务派遣工合法权益。另外，人力资源社会保障部门目前很难掌握劳务派遣工的行业和岗位分布情况，很难全面掌握劳务派遣单位的数量和经营情况，不能很好进行日常指导和服务监督。

4、劳务派遣工加入工会难。在我国，劳务派遣工加入工会的权利有明确的法律依据。《工会法》第三条规定，在中国境内的企业、事业单位、机关中以工

资收入为主要生活来源的体力劳动者和脑力劳动者，不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度，都有依法参加和组织工会的权利。《劳动合同法》也明确规定，被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。但现实中，多数劳务派遣公司没有成立工会组织，用工单位一般也不吸收劳务派遣工入会，劳务派遣工难以加入工会，或者工会关系“两不管”。劳务派遣工在用工单位缺少参与企业民主管理的机会，缺乏反映自身诉求的渠道，缺少表达自身意见的平台。

第三节 完善劳务派遣制度的对策建议

劳务派遣用工是国际上比较普遍的一种用工形式，有利于安置人员就业、满足灵活用工，促进人力资源管理的专业化。我国劳务派遣目前还处于发展阶段，迫切需要从加强法制建设、严格准入审核、强化监察执法、发挥工会作用等方面入手，促进劳务派遣用工规范有序发展。

1、建议完善《劳动合同法》相关内容，尽快出台《劳务派遣条例》。注重从源头开始规范，完善法律法规的劳务派遣内容，对相关问题作出明确规定。一是严格限制劳务派遣的业务范围。建议以肯定更举的方式规定适用劳务派遣的行业和职业，以否定列举的方式限定不适用劳务派遣的行业和职业，明确人力资源和社会保障部门对派遣企业业务范围的资质审核责任、监督责任。建议对国有企业的劳务派遣用工比例进行指导性设定，防止劳务派遣扩大化，明确限定劳务派遣用工总数不得超过职工总数的10%，如确有需要超过的必须经人力资源和社会保障部门严格审核同意。二是严格限制劳务派遣的用工期限。企业长期需要的工作岗位，一般应建立直接的劳动关系。世界各国的劳务派遣是非常态和非主要的用工形式，对劳务派遣的期限作了比较明确的限制。从劳务派遣用工临时性特点考虑，建议劳务派遣期限不超过两年。劳动者被派遣到用工单位工作满两年，用工单位继续使用的，劳务派遣单位与劳动者订立的劳动合同终止，由用工单位与劳动者订立劳动合同。另外，还应制定劳务派遣工在社会保险、工作时间、劳动报酬和福利待遇等方面应与用工单位正式员工相同对待的条款等。

2、建议加强行政审批，对劳务派遣企业设立严格的市场准入资质标准。劳务派遣企业承担的责任能力直接关系到劳务派遣工的合法权益能否得到有效保障。要从立法和政策上提高劳务派遣行业市场准入门槛，引导和规范劳务派遣市场谨慎发展、逐步发展和良性发展。一是加强行政审批。建议将劳务派遣企业申报审批职能由人力资源和社会保障部门行使，建立健全准入机制，严格审查劳务派遣企业资质，依法颁发劳务派遣许可证照。对严重侵犯劳动者权益的劳务派遣企业可由人力资源和社会保障部门吊销营业执照。各地在坚持适度竞争的原则下，严格实行行政许可，合理控制劳务派遣企业数量，支持依法经营的企业健康发展，淘汰落后企业。《劳动合同法》还应规定，用人单位不得设立劳务派遣企业向本单位或者下属单位派遣劳动者，严格禁止一些大公司大企业自行设立“劳务市场”，逃避企业用工应承担的责任。二是提高注册资本。目前，劳务派遣企业注册资本为 50 万元。一些按照这一注册资本标准设立的劳务派遣企业，对风险的承担能力十分有限，在出现工资拖欠、工伤事故时，往往无法承担法律责任。鉴于目前市场上的劳务派遣企业良莠不齐，因此很有必要提高注册资本金，根据经营领域进行分类，设置不同的注册资金，提升企业抵抗风险能力。同时，人力资源和社会保障部门应建立劳务派遣机构资质等级评定制度，定期公布劳务派遣单位资质等级，实现对劳务派遣机构的严格管理和规范指导。三是建立风险准备金制度。近年来，我国在建筑行业推行保证金制度，取得了良好效果。可以借鉴这一做法，规定劳务派遣企业缴纳一定比例的风险保证金，在发生劳动争议时，确保劳务派遣工的合法权益得到维护。建议在劳务派遣的立法中规定保证金制度，按照劳务派遣企业的人数规模划分若干档次，每一档次规定一定数额的保证金，由人力资源和社会保障部门进行审核和调整。

3、建议加强对劳务派遣行业的监察执法力度，促进企业依法经营。各级人力资源和社会保障部门应加强对劳务派遣企业和用工单位的监督检查，重点监督用工单位是否违反“三性”岗位规定，是否实行同工同酬，检查劳务派遣企业与用工单位劳务派遣协议的签订履行情况，劳务派遣企业与劳务派遣工的劳动合同

签订、社会保险办理情况，用工单位工资支付、工作时间、休息休假、劳动保护等情况，严肃查处侵害劳动者权益的违法行为，对违反劳动保障法律法规的劳务派遣企业和用工单位加大处罚力度。劳动监察部门要畅通举报投诉渠道，做好对劳务派遣的监察执法和争议调处工作，有效维护劳务派遣工的合法权益。应当建立劳务派遣行业协会，并充分发挥工会、妇联等社会团体作用，不断加强对劳务派遣行业的监督力度，开展劳务派遣用工情况调查，提出有关整改意见建议，促进构建全面完整的劳务派遣行业监管体系。

4、建议明确规定劳务派遣工加入工会的有效方式，维护其合法权益。《工会法》规定，在中国境内的劳动者，都有依法参加和组织工会的权利，任何组织和个人不得阻挠和限制。2009年5月，全国总工会制定了《关于组织劳务派遣工加入工会的规定》，明确了劳务派遣工加入工会的具体方法，规定劳务派遣工首先选择参加劳务派遣企业工会；劳务派遣企业没有建立工会组织的，劳务派遣工直接参加用工单位工会；在劳务派遣工会接受派遣期间，劳务派遣企业工会也可以委托用工单位工会签订委托管理协议，明确双方对会员组织活动、权益维护等的责任和义务。鉴于派遣工加入劳务派遣企业工会，在参与工会活动、主张民主权利等方面存在诸多不便，可以探索用工单位工会代管制度。劳务派遣工在劳务派遣企业加入工会，由劳务派遣企业委托用工单位工会管理，签订委托管理书。劳务派遣工选出代表，采用分团或小组的形式，参与用工单位工会活动，代表派遣工参加企业民主管理活动。建议在《劳动合同法》和《工会法》中，增加劳务派遣工加入工会等条款，将全总文件中关于劳务派遣工加入工会的规定上升到法规层面，明确规定组织劳务派遣工入会的责任主体，明确劳务派遣工入会方式和工会经费提取方式等。

第四章 集体合同问题

第一节 典型案例剖析

一、案例基本情况

深圳市一家外企成立于 2000 年, 目前年产值约 3 亿元, 生产订单饱满、效益良好。然而, 这家企业却参照最低工资标准来确定员工的基本工资, 加薪的范围窄、人数少、幅度低、不透明, 尤其是对公司贡献大的老员工, 其加薪机会少、加薪数额低。2008 年, 曾有一个班组的 20 多名员工向企业提出涨工资, 结果被集体辞退。2010 年 3 月, 企业新一届工会委员会经民主选举产生。7 个月后, 企业工会主动向公司发出工资集体协商要约。企业行政方认为开展工资协商, 签订集体合同并不是法律的强制规定, 同意协商就协商, 不同意协商也拿企业没办法。最后, 工会和企业行政签订了一个照抄法律条文、实质内容不多的集体合同。

该公司以前曾开设过食堂, 但后来因员工不满意而解散。后来, 公司给予在职工每人每月 310 元的伙食补贴。但近几年物价上涨, 有员工反映, 这样的补贴标准跟不上上涨的食品价格, 由此员工对增加食补的呼声一年高过一年。但是, 公司迟迟未作出回应。工会意识到该问题的重要性, 便决定和企业开展集体协商, 代表员工提出诉求。但董事长依然以国际金融危机蔓延、公司销售业绩下滑等为由拒绝上调食补。企业工会副主席据理力争。没想到, 董事长以一句“你有权利选择去别的公司发展”回应, 使整个谈判陷入了僵局。公司工会主席说, 正是因为董事长的这种心态, 造成公司人心不稳。

二、案例法律分析

集体合同, 是集体协商双方代表根据法律、法规的规定就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项在平等协商一致基础上签订的书面协议。^①集体合同一方的主体是用人单位, 也就是劳动力的使用者。另一方是

^① 杨景宇、信春鹰.《中华人民共和国劳动合同法解读》中国法制出版社 183

企业的所有劳动者，企业工会是所有劳动者的代表。上述案例中，企业工会代表企业职工向企业行政发出要约，希望启动协商程序，签订集体合同，但在当前资强劳弱的劳动关系状况下，工会地位不够，工会和职工“不敢谈”，和企业行政签订的集体合同往往没有实质内容。市场经济条件下，尤其是在我国劳动力供大于求的情况下，劳动者明显处于弱者地位。劳动者个体维权的力量十分有限，建立集体合同制度，对劳动关系方面的内容通过集体谈判确定，签订集体合同可以用集体的力量从整体上维护劳动者的合法权益。当前，迫切需要针对现实中存在的问题，完善集体合同制度，通过集体协商机制有效地协调劳动关系、维护职工合法权益。

第二节 集体合同制度实施中存在的突出问题

《劳动合同法》实施之后，集体合同制度取得进展，但也存在着一些问题，主要体现在三个方面：

一是集体协商环节缺位。《集体合同规定》第四条规定：“用人单位与本单位职工签订集体合同或专项集体合同，以及确定相关事宜，应当采取集体协商的方式。集体协商主要采取协商会议的形式。”建立集体合同制度的关键是要建立协商机制，开展集体协商是签订集体合同的重要前提。目前，部分企业普遍存在着重签约、轻协商的思想，直接签订协议，忽略协商过程。或者就是用人单位老板与工会主席协商确定，协议草案没有通过职代会，没有报上级工会和劳动部门备案。有的企业“一次协商管几年”，“以不变应万变”，不论企业经济效益怎么变化，经济环境如何发展，都不再开展协商，不再进行修改，匆匆应付交差了事。一些国有企业，签订集体合同成为党政工领导的联席会议，职工没有参与协商的机会。

二是集体合同内容空洞。有些地方和企业存在着“一个文本管全县、一个文本管几年”的现象，集体合同内容面面俱到，重点不够突出，照搬法律条文的情况比较严重。不少用人单位的工资专项集体合同文本照抄范本，没有体现行业特色和企业自身特点。部分企业签订的工资专项集体合同，只写明了职工工资随

企业效益增长而增长，对于工资增长幅度、劳动定额标准、计件工资单价方面没有作出具体约定，操作性和参照性不强。集体协商双方代表没有做到根据企业实际，结合生产经营情况，紧紧抓住企业职工双方最关心的利益问题来开展协商、签订协议，造成集体合同脱离企业实际，难以发挥应有作用。

三是集体合同履行困难。部分企业经营者依法办事意识比较薄弱，往往签订集体合同是“一签了之”、束之高阁。一些已经建立集体合同制度的企业，并未建立相应的组织机构和有关制度来加以落实，如没有把合同条款的工作内容分解到部门，责任到人，与奖惩挂钩等，集体合同的监督检查制度不落实，无检查、无报告、无整改措施，致使集体合同容易流于形式，难于履行兑现。

造成以上问题的原因主要有：

一是对集体合同认识不够。导致目前推行集体合同制度困难的一个重要原因是社会各方对于集体合同认识不够，推行缺乏动力。从政府层面来看，政府未将推行集体合同作为重要职责，还有部分党政领导存在集体合同影响企业稳定，主动制造矛盾，破坏正常秩序的认识误区。与之对比，西方发达国家政府往往把集体谈判制度作为协调劳动关系的重要机制，主动承担推进集体合同的责任。从企业层面来看，企业行政对集体合同不支持，认为是工会组织职工与企业对抗，提高了生产成本，影响了职工稳定。在职工层面，普遍存在职工关注程度不够，参与热情不高，缺乏企业劳动者的大力支持和广泛认同。一些企业集体合同主要由工会在组织，确定协商代表，确定协商内容，与企业签订集体合同，签订后不向全体职工公布，职工对过程不知情，加之集体合同目前实效发挥不够，使劳动者缺少对集体合同制度的充分理解和积极赞同。

二是工会独立性不够。在西方国家，工会的主要工作方式不是在“马路上”就是在“谈判桌上”，工会通过在马路上的游行示威以及在谈判桌上的讨价还价来维护职工权益。我国的企业工会大多受制于企业行政，工会独立性不够，不敢与企业行政进行斗争，推行集体合同制度过程中，工会和职工“不敢谈”现象普遍。工会是维护职工合法权益的群众组织，也是实行集体协商和集体合同制度的

主要力量。工会的地位在企业签订集体合同的过程中十分重要，影响很大。《劳动合同法》第五十一条规定，集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。目前，企业工会在与用人单位谈判中处于不对等的地位，力量太弱，在集体协商中的独立性不够。国有企业的工会大多是党委、政工部门合并，没有独立出来，在工会组建、干部任命、经费划拨上主要由企业行政安排，受企业行政控制，工会与行政的地位不平等，很难真正代表劳动者。在非有制企业，很多工会主席由企业主的亲戚担任，企业行政直接控制工会。工会干部的工资、福利等均受制于企业，劳动关系的管理和存续也由企业掌控。在我国目前情况下，工会作为集体协商的一方的独立地位没有保障，影响着集体合同制度的建立和协商的质量。

三是监督检查制度不到位。尽管《劳动合同法》对集体合同制度设置专节进行了规定，但也是粗条的、原则性的，并且不是强制性的法律规定。《劳动合同法》第 51 条规定，企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。这一条规定的是企业可以签订集体合同，而不是必须签订集体合同，这一规定缺乏强制性，对企业约束不够。同时，集体合同的履行缺乏监督机制。从企业外部看，有关法律没有明确规定地方人大、地方劳动保障部门、地方总工会、对集体合同履行情况进行监督检查的责任并界定其不同的职能，致使集体合同缺乏约束力而流于形式。从企业内部看，大部分企业未建立集体合同监督检查小组，企业和职工也不关注集体合同的履行。《劳动合同法》缺乏对集体合同违约行为处理方面的法规，履行集体合同缺乏法律上的保证，使集体合同成为一纸空文。

第三节 完善集体合同制度的对策建议

集体合同是市场经济条件下协调劳动关系的重要法律制度。在新形势下，必须针对集体合同制度存在的问题，加快立法进度和各项制度建设，不断完善集体合同制度，妥善处理劳动关系矛盾，促进经济社会和谐稳定发展。建议集体合同制度应从以下几个方面完善：

1、建议对企业签订集体合同进行强制性规定。市场经济的发展必然带来利益的分化和利益主体的多元化，企业与劳动者是两个相互独立的利益群体，企业劳动关系双方的矛盾无法避免。企业开展集体协商机制，签订集体合同，可以为劳资双方搭建平等对话的平台，引导职工理性合法表达诉求，促进劳动关系和谐稳定。明确与劳动者进行集体谈判是企业的法定义务，才能确保集体合同制度的有效实施。在地方立法中对此已经有了一定经验，全国 23 个兄弟省（市、自治区）出台的《集体合同条例》或《工资集体协商条例》中，有黑龙江、安徽、福建等 15 个省作了“应当”规定。2011 年 11 月颁布制定的《湖南省企业工资集体协商条例》第四条规定，职工方或者企业方按照本条例规定的程序提出工资集体协商要约的，要约相对方应当开展工资集体协商。依照此规定，只要任何一方提出协商要约，另一方都应当回应要约并开展集体协商。为了追求短期利润的最大化，企业往往缺乏自觉开展集体协商，增加劳动者工资、改善劳动条件的内在动力。如果不对企业开展集体协商进行强制性规定，就难以对企业形成有力约束，一些企业尤其是非公企业就会以此为借口，拒绝推行集体合同制度。为改变集体合同制度在实践中推进困难的现状，应当考虑《劳动合同法》第五十一条明确规定开展集体协商和签订集体合同为企业的法定义务，企业应当与职工签订集体合同。

2、建议大力推进行业性、区域性集体合同制度。行业性、区域性集体合同制度就是在区域、行业层面，由区域、行业一级工会代表其所覆盖的企业职工与相应的企业代表组织进行集体协商，签订集体合同。行业性区域性集体合同能够在行业、区域范围内对劳动关系进行规范，有利于协调劳动关系的宏观平衡，使劳资双方开展平等沟通对话，更好地维护劳动者合法权益。从世界范围来看，各国的集体谈判结构层次都是多层次混合的，有的以企业为主，有的以行业为主，这给我国构建多层次的集体协商结构提供了启示和经验。企业一级的集体协商，由于企业工会难以以独立和平等的身份与企业进行平等协商，所以出现工会协商时腰板不硬、底气不足等问题。推进行业性、区域性集体协商，可以使工会组织

相对超脱，由于工会与企业不存在依附关系，双方地位平等，从而能够避免集体协商和集体合同走形式的问题，使集体合同制度充分发挥其效能。

3、建议明确用人单位违反集体合同制度的法律责任。法律的生命在于执行，在于实施。法律责任的设置是法规执行的重要保障。对于违反集体合同的违法行为缺乏行之有效的处罚措施，弱化了集体合同的法律效力，影响了集体合同的履约质量。当前，在劳动关系领域，有法不依的现象比较突出。设置法律责任，有利于增强集体合同制度刚性，促进企业从不愿谈转变到愿意谈，从拒绝谈转变到习惯谈。《劳动法》、《劳动合同法》都缺少用人单位违反集体合同制度所应当承担责任的規定，需要明确用人单位的有关法律责任，一是明确用人单位拒绝或拖延开展集体协商的法律责任。企业协商双方应按照规定回应要约，开展协商，不得无故拖延；二是明确在协商过程中未如实提供有关资料的法律责任。用人单位在谈判过程中必须向工会或职工方协商代表提供企业经营情况的真实信息，如实提供有关资料；三是明确协商双方违约的法律责任。在法律责任的承担方式设计上，可以采取通报批评、行政警告、行政处罚、责令改正、处以罚款等方式。全国已出台的 23 个《集体合同条例》或《工资集体协商条例》，有 11 个设置了通报批评、责令改正和处以罚款的规定，《湖南省企业工资集体协商条例》规定了记入企业劳动保障诚信守法档案的法律责任，这些地方法规的规定可以提供很好的借鉴和参考。

参考文献

- [1]杨景宇、信春鹰.《中华人民共和国劳动合同法解读》.中国法制出版社
- [2]王全兴.劳动合同法实施后的劳动关系走向.《深圳大学学报(人文社会科学版)》2008年第05期
- [3]黎建飞.劳动合同法的实施与社会影响.《清华法律评论》第二卷第一辑,2007
- [4]谢增毅.对劳动合同法若干不足的反思.《法学》2007年第06期
- [5]王全兴、黄昆.无固定期限劳动合同的是与非.《法学院》2008年02期
- [6]姜颖.《劳动合同法》无固定期限合同的不足与完善.《法治论坛》2009年01期
- [7]季秀平、胡玖玲.论无固定期限劳动合同的细化和完善.《法学杂志》2010年01期
- [8]谢毅.论我国无固定期限劳动合同制度—以用人单位单方解除为视角.《重庆工商大学学报》2010年04期
- [9]郭丽媛、田毅.企业规避无固定期限劳动合同制度的动因及其对策研究.《经济研究导刊》2011年03期
- [10]田俊双.规避无固定期限劳动合同现象的反思.《才智》2011年03期
- [11]四川省总工会调研组.关于完善劳务派遣用工制度的调查与思考.《工运研究》2011年第13期
- [12]詹利军.论我国劳务派遣法律制度的完善.《工运研究》2011年第8期
- [13]高映红.劳务派遣中存在的问题及对策研究.《北方经贸》2012年01期
- [14]陈开梓、黄健.论劳务派遣用工的规制与完善.《宁德师专学报(哲学社会科学版)》2011年04期
- [15]杨思斌、曹欣雅.劳务派遣制度的滥用及其治理.《梧州学院学报》2011年05期
- [16]范围.我国集体合同法律制度实践的困境分析.《闽江学刊》2011年03期
- [17]赵禹.集体合同制度法律问题分析.《金融管理与研究》2011年08期
- [18]郑桥.集体合同制度之中国模式.《社会科学报》2011年10月20日
- [19]杨冬梅.关于集体合同履行若干问题研究.《中国劳动关系学院学报》2006年第1期。

后 记

“为者常成，行者常至。”对于每一个在职攻读硕士研究生的学生来说，由于工学矛盾、时间问题、精力因素，写好硕士论文都是一项难度不小、压力不轻的任务。经过一段时间的努力，通过比较深入的思考，本人的论文的写作基本完成。由于知识水平和思维层次的局限，文中所阐述的观点不一定完全正确，分析问题原因不一定十分中肯，提出的对策不一定切合实际，还需要在今后的学习工作中不断改进、加以完善。

本文在写作过程中得到了导师的悉心指导，从论文的开题、修改，到最后定稿，导师提出了很多中肯的、宝贵的意见，在此表示诚挚的感谢。