# 浅谈无固定期限劳动合同的法经济学

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2025-01-16

*【摘要】无固定期限劳动合同在于实现劳动者合法权益保护和社会公正之价值目标,然而在我国二元劳动力市场结构下,加之无固定期限劳动合同本身的不足,其价值目标无法实现。 【关键词】无固定期限劳动合同 二元劳动力市场 法经济学分析 从劳动合同的期限上...*

【摘要】无固定期限劳动合同在于实现劳动者合法权益保护和社会公正之价值目标,然而在我国二元劳动力市场结构下,加之无固定期限劳动合同本身的不足,其价值目标无法实现。

【关键词】无固定期限劳动合同 二元劳动力市场 法经济学分析

从劳动合同的期限上,其可分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。在2025年我国劳动合同法颁布时,该法一直倍受争议,尤以无固定期限劳动合同等条款为最。张五常先生更是在其博客中抛出了“劳动合同法养懒人”及“中国劳动合同法中无固定期限将搞垮中国经济”的观点。经过二年多的司法实践,对无固定期限劳动合同的实施效果进行反思与检视,一方面能对其在我国劳动力市场结构中的作用进行客观的定位,另一方面也能为其制度发展和完善提供理论基础。

1 无固定期限劳动合同的价值分析

可以理解的是我国《劳动合同法》在规定无固定期限劳动合同时,这一制度的立法本旨在于衡平我国劳动力市场中长期存在的劳资双方地位不对等的局面,是对劳动者弱势地位的一种制度弥补和救济。在我国二元劳动力市场结构中,大量剩余劳动力的存在,使劳动者在市场中始终处于一种无法自我保护的状态。《劳动合同法》对劳动者的权利作倾斜性的保护,无固定期限劳动合同也就肩负了这双重使命。

2 二元劳动力市场结构中无固定期限劳动合同检视

无固定期限劳动合同要在保护劳动者利益的基础上,实现社会公正的价值目标。在一般的劳动力市场结构中,这个目标可以有效实现。最典型的表现就是在西方国家,劳资双方无固定期限劳动合同是常态,如日本企业对雇员实行终身雇佣制度,德国推行《解雇保护法》等。然而在对我国无固定期限劳动合同的实践效果检视中,不能回避的二个基本制度环境是我国二元分割的劳动力市场结构和农村劳动力的转移,这两个因素影响着我国无固定期限劳动合同价值目标的实现。

根据P.B Doeringer与M.Piore的二元劳动力市场分割理论,劳动力市场存在主要和次要劳动力市场的分割。主要劳动力市场收入高,工作稳定、工作条件好、培训机会多;而次要劳动力市场则与之相反。

我国的二元劳动力市场结构表现为以城镇居民为主体的主要劳动力市场和以农村人口为主体的次要劳动力市场,无固定期限劳动合同对主次两个劳动力市场主体的效用是完全不同的。对于主要劳动力市场的城镇劳动者而言,其在就业竞争上具有先天的户籍优势,加之自身的技能和学历等因素,使其在劳动力市场上要强势于次要劳动市场的农村劳动力。正是基于城镇劳动力人口的这种优势,使得他们在与资方进行合同签订时有较强的谈判资本,他们也更愿意选择无固定期限劳动合同,因为这确实能有效保证他们劳动合同的稳定性和长期性,进而减少他们的岗位搜寻成本和劳动就业成本。而农村劳动力则完全相反,由于其自身竞争力不够,这部分劳动力从事的多数是城镇劳动力不愿从事的脏、累、差的工作,加之这些工作岗位具有很强的可替代性和临时性,无固定期限劳动合同对这一群体来说,没有任何实际意义。

同时,按照刘易斯的人口流动模型,我国有大量的农村剩余劳动力要转移到城市,这部分转移的劳动力增加了次要劳动力市场的供给,供大于求的供求关系进一步扩大。反观劳动力市场中的用人单位,在无固定期限劳动合同会增加用工成本和缔约成本的不良心理预期下,其一方面会采取各种方式来规避无固定期限劳动合同的签订,另一方面会减少工作岗位和用工量,形成一种逆向选择。在这双重因素的影响下,农村劳动力的就业形式也就随之恶化。

由此可见,在我国二元劳动力市场结构中,劳动力供大于求的矛盾还不能完全调和。这种背景下的无固定劳动合同制度仅只保护了主要劳动力市场中城镇劳动力的权益,牺牲了次要劳动力市场中农村劳动者的权益,这也与其追求的社会公平正义的价值目标相背离。

3 无固定期限劳动合同的反思

无固定期限劳动合同经过二年多的司法实践,其效果并不明显,企业采取了各种方式来规避无固定期限劳动合同的签订。如工龄归零、劳动合同中断、裁员等。无固定期限劳动合同在实践中所遇到的这些阻碍,表明制度本身存在着缺陷与不足。

1)无固定期限劳动合同在公平与效率之间的矛盾。从无固定期限劳动合同制度本身的价值目标来看,其追求劳资双方平等,实现社会的公平与正义。然而从这种制度对企业的生产经营会产生巨大的冲击,一方面增加了企业的工用成本,另一方面也在一定程度上剥夺了企业的自主用工权,无法保证企业生产经营的效率。而就公平与效率之间的关系而言,效率决定着公平,因为没有效率的公平是难以持久的,经济生活中尤其如此。无固定期限合同虽然可以起来稳定劳动关系的作用,但在市场经济条件下,劳动合同的期限还应适用市场经济的发展规律,不能为公平牺牲市场的效率,否则便会重回计划经济的老路。[2]更何况,这种公平也只体现在部分主体中的公平,即对主要劳动力市场主体的公平。

2)无固定期限劳动合同关于社会保障责任在国家与企业承担之间的矛盾。社会保障制度的建立和完善,理应由国家以国家财政来实现。而在无固定期限劳动合同制度下,这一职能被部分的推给了企业。劳动者一旦与企业签订了无固定期限劳动合同,在没有法定合同解除情形下,合同始终有效,劳动者无失业之忧,失业保障也由企业变相承担。另外企业裁员过程中要优先留用与本单位订立无固定期限劳动合同人员、家里有老弱病残的员工,劳动合同法的福利性太高。有学者甚至认为我国的不定期合同演变成一种福利性合同。[3]

4 结论

在我国劳动力供大于求的环境下,试图通过单一的无固定期限劳动合同制度来改变劳资双方的不对等地位和保护劳动者合法权益是很难实现的,加之我国无固定期限劳动合同制度本身存在的不足,要解决劳资双方地位的不平等和实现劳动者权利保护,在无固定期限劳动合同制度建立的同时要寻求其他路径的制度补充。

参考文献

[2] 姜颖,劳动合同法论[M].北京:法律出版.2025.7.

[3] 董保华,劳动合同法研究[M].北京:中国劳动出版.2025.12.

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找