

Cornell Law Library Scholarship@Cornell Law: A Digital Repository

Cornell Law School Graduate Student Papers

Cornell Law Student Papers

4-13-2006

Reform Suggestions on Sample Labor Contracts in China

Lin Li

Cornell Law School, ll275@cornell.edu

Follow this and additional works at: http://scholarship.law.cornell.edu/lps_papers

 Part of the [Labor and Employment Law Commons](#)

Recommended Citation

Li, Lin, "Reform Suggestions on Sample Labor Contracts in China" (2006). *Cornell Law School Graduate Student Papers*. Paper 12.
http://scholarship.law.cornell.edu/lps_papers/12

This Article is brought to you for free and open access by the Cornell Law Student Papers at Scholarship@Cornell Law: A Digital Repository. It has been accepted for inclusion in Cornell Law School Graduate Student Papers by an authorized administrator of Scholarship@Cornell Law: A Digital Repository. For more information, please contact jmp8@cornell.edu.

目 录

- 一、 劳动关系的调整，对人类社会和对个人的作用
- 二、 我国劳动法和劳动合同的不能令人满意的历史和现状
- 三、 目前我国劳动权利和义务的妥善调整的紧迫性
- 四、 劳动合同范本设计草稿
 - (一) 首部
 - (二) 工作内容
 - (三) 报酬与福利
 - (四) 雇员人身安全
 - (五) 雇员的诚实义务
 - (六) 合同的终止
 - (七) 劳动纪律、劳动争议等
 - (八) 其它
 - (九) 尾部
 - (十) 附件
- 五、 保障合同范本实施的几项措施

论文提要

劳动关系是人类社会关系的核心，他的调整直接关系到人类的发展进程

劳动关系的调整与个人的基础权利甚至人生命运息息相关

劳动关系的调整即劳动权利与义务的设置要依赖劳动法律和劳动合同,而我国历史上长期不存在劳动法和劳动合同.改革开放后,劳动法和劳动合同制开始慢慢起步,但效果还远远不能令人满意

如今,劳动权利和义务的妥善调整已迫在眉睫

所以在法律及各相关制度还不健全的情况下,很有必要先由劳动管理部门或行业主管部门制订一些较为详尽、科学、完备的合同样本并推行开来

劳动合同范本设计 一、首部 二、工作内容 三、报酬与福利 四、雇员人身安全 五、雇员的诚实义务 六、合同的终止 七、劳动纪律、劳动争议等条款 九、其它 十、尾部 十一、附件

此合同范本适用性广泛,不是只应一时只须 本人的调查资料显示目前我国的劳动合同在执行中存在严重问题,所以,劳动合同执行的保障措施也需引起注意 最后,我们呼吁劳动法律及其体系的尽快完善

Reform suggestions on Sample Labor Contracts in China

Synopsis

The labor relationship is the predominant and fundamental relationship in human society. The regulation of this relationship is the most important to human being's development.

The regulation of the labor relationship is closely linked to personal basic rights and individual destiny.

To regulate the labor relationship, that is, to establish labor rights and duties, depends on labor laws and labor contracts. But in the long history of China, there has been no labor law and labor contract. Since the open door policy was implemented, labor law and the system of labor contract began slowly. However the situation is still far from satisfactory.

Now, in China, there is a desperate need for appropriate regulation of labor rights and duties.

Thus given the unsound nature of the labor laws and the interrelated systems, it is necessary for labor administration departments to draw up and implement some relatively detailed, scientific, and sound sample labor contracts.

This article presents a draft of a sample labor contract. It is composed by the following parts:

1. The preface. 2. The content of the work. 3. Reward and welfare. 4. Employee's personal safety. 5. The honest duty of the employee. 6. The termination of the Contract. 7. Labor discipline and labor dispute. 8. The remainder. 9. The ending. 10. Appendixes.

This sample labor contract has wide adaptability, and is not a short-term solution.

It should be noted that a good labor contract on paper alone is not the solution. The on-site investigation and statistics implemented in this article show that there are serious problems in the process of implementing labor contracts in China. Therefore some reform suggestions concerning how to properly implement labor contracts are also proposed in this article.

劳动合同范本基础权利、 义务条款设计

劳动是人和人类社会产生、存在、发展的前提。劳动过程中形成的人与人之间的关系就是社会关系。历史上，劳动关系几经变化，相应地，人类社会也经历了几个不同的阶段。故劳动关系是社会关系的核心，这是劳动关系在上层建筑中的重要性。而在生产力中，劳动关系的科学调整事关社会的稳定、物质发展和文明进程。

作为个人，几乎都会处于劳动关系之中，几乎又都会在劳动关系中渡过大半生。劳动关系的内容，即劳动权利和义务，其确立事关劳动者及其家人的衣、食、住、行、生、老、病、死，甚至人生命运。个人的生存权、发展权以及更高级的自由权利是否能得以实现及实现到何种程度，其一主要标志是劳动权利和义务的确立情况。

劳动权利和义务要靠劳动法律和劳动合同加以确立，而我国的劳动法律和劳动合同制度近年才刚刚起步。

纵观中国历史，原始社会不可能有法律，而奴隶社会和封建社会的法律里都是把劳动关系作为一种财产关系来调整，也没有单独的劳动法，更没有劳动合同。^①中国的资产阶级政府曾进行过劳动立法，但始终处于战争状态的近代中国，不可能为法律的真正贯彻执行提供基本社会条件，而且从未在中国充分发展过的资本主义经济也未能为劳动法和劳动合同制度的运行提供基础的经济条件。建国后，长期的计划经济使企业没有自主用人权，劳动者一方也无法自由流动，加之左倾思想的长期统治，所以便长期不存在劳动法和劳动合同。^②

^①取自关怀《劳动法学》中国法政出版社,第 27 页

^②取自郑爱青《劳动法概要》法律出版社,第 120 页

改革开放后，政府提出扩大企业的经营自主权，开始逐渐发展市场经济。1986年7月，国务院出台《国营企业实行劳动合同制暂行规定》等，但其推行极为缓慢，1994年7月5日，《中华人民共和国劳动法》颁布，其中第三章只对劳动合同作了概括规定，至今仍未有一部《劳动合同法》出台。

既然没有充足的法律作为劳动权利和义务设置的依据，那么此任务就很大程度地交给了劳动者所订立的劳动合同，但是翻看一下各行业或各地区制作的劳动合同范本，再随便查找几个企事业单位已签订生效的劳动合同，便可发现，几乎所有劳动合同都制作过于简略，薄薄的几页纸上载着笼统、粗浅的权利、义务设置，而且绝大部分是对《劳动法》有关方面法条的原版照抄，没有起到弥补劳动法律的不足的作用，甚至很多私营企业根本就不与员工签定书面劳动合同，当事人双方都缺乏有效约束。目前，我国几乎没有一个工会真正做到与雇主进行合同谈判，工会在签定集体合同中的工作多流于形式。

如今，在我国劳动权利和义务的妥善调整已迫在眉睫。在市场经济飞速发展的今天，劳动关系日趋复杂，并不断产生新的问题，急需我们解决；我国的政治、经济改革提出的实现政府职能转换、实现劳动力的合理流动、实现社会保障制度改革、住房制度改革、拉动内需、企业制度改革等等，无一不与劳动权利、义务的科学调整密切相关；到目前为止，全国下岗职工已达千万，劳动关系一旦处理不好，随时可以导致大规模的社会动荡；由于劳动权利、义务缺乏法律保障和合同保障，劳动关系双方，尤其是劳动者的权益经常被任意侵犯已越来越成为一个显著的问题，劳动关系纠纷的数量近来也显急剧上升的趋势……，一系列现实问题向我们提出了严峻的挑战。

鉴于以上所述,为了保障劳动关系双方,尤其是劳动者的合法权益,为了促进政治、经济改革的顺利进行;在我国劳动法律、劳动合同制度和工会制度都不很健全的情况下,很有必要先由劳动管理部门或行业主管部门制定一些较为详尽、完备的劳动合同样本并推行开来,这是解决在劳动关系这一极其重要的社会关系中出现的各种问题的一项势在必行的工作.但是,光是有了较为周全的合同文本并不能够从此宣布万事大吉,如果不能得到切实执行,那就无法发挥其效力.本人在红峰机械厂、燎原仪表厂、华晋机械厂、红山铸造厂、山西冲压厂、山西锻造厂、汾水机械厂等七个工厂对三百四十七个工人的调查结果显示:与企业签订了劳动合同的工人为 100%,手中持有劳动合同的人为 0,看过自己所签的劳动合同内容的人为 0.被解除合同关系者四十三人,其中合同未到期者为 100%,有法定事由或因合同约定事由出现被解职者两人,听说过《劳动法》的人为 39%,读过《劳动法》的人为 0.在几个企业中都曾出现过厂长任意修改计件工资标准等现象.在汾水机械厂、山西锻造厂、山西冲压厂、燎原仪表厂,工人排队在劳动合同上签字后,合同既被单位收回保管,并随后在各份合同上加添大量重新打印的条款,各种肆意践踏劳动合同的现象不胜枚举.鉴于以上劳动合同在执行中出现的种种问题,我们还必须制定各种确保合同贯彻执行的措施来保证当事人的权利、义务得以实现.

所以,以下本人将对劳动合同样本的基础条款设计和其得以执行的保障措施进行一些初步探讨.

每一个劳动关系情况都不一样,尽管如此,所有雇佣关系均有若干共同点,可以实行若干相似的基本条款和原则.现对各种普通的现行劳动合同范本提出较为通用的修改、增删意见,这些基本条款和原

则可以适用于全国各行业和各种性质的用人单位,然后再由各地劳动管理部门或各行业行政管理部门在此基础上设计适合本行业、本地区情况的更加具体的合同范本.

一、首部.

不必设计专门栏目让劳动者提供婚姻状况、家庭关系、性别、年龄、民族、残疾等情况,除非要求劳动者提供以上情况是该工作的真正、合理的要求.

设通用条款:“若合同双方当事人有胁迫、误解、欺诈等情况,或合同内容不为当事人一方所知晓,该协议归于无效.”

二、工作内容.

1. 设专栏,让劳动关系双方就有关职位或工作种类填写明确定义,而不能像目前一般的合同文本那样模糊与简约.
2. 用人单位不但应提供头衔和商定的工作,还必须向雇员授以必要的权力与责任.所以应设专栏让劳动关系双方填明具体的所授权力与责任.此条款的设计是有针对性的.目前我国很多公司制企业的股东会、监事会等机构形同虚设,股东、监事甚至董事往往享受不到权利,行使不了权力.而且,多数受雇经理,很难得到雇主的真正放权,严重影响企业正常、高效地运行,也制约着社会的进步.在家族式企业中,此类现象尤为严重,应该引起合同范本制作者的注意.
3. 设栏填写工作地点.双方是否同意调任工作及调任所适用的条件和相关事宜.

设通用条款. “若雇员明示或被推定同意调任工作地点,在此情况下,拒绝调任可为解雇的正当理由.”双方可以以打

“○”方式选择适用此条款 “用人单位将帮助受调雇员的配偶在新地点寻找适当工作 ”再可以留出空间以供双方协商填写有关安家费、搬家费、教育费用等其它有关事宜

4、设通用条款 “雇主有责任确保雇员得到工作上需要的足够解释或指令，并对雇员进行培训和适当监督 如果雇主已尽上述责任，而雇员仍不能胜任工作，则经过事先警告，雇主可对其进行正当解雇 雇主若无正当理由任意解雇职员，则要求承担违约责任 ”

5、有关劳动条件和工作环境方面，大部分合同文本都类似于如此规定 “本单位为职工提供必需的安全、卫生和劳动条件及工作环境 ”^①此条款过于空洞，无法操作 建议设专栏填写用人单位必须提供哪些具体的工具、材料、设备、场地和哪些劳保用品以及这些物品的更换、修理方法、时间和其它事宜

工作环境不光指物质条件，建议设通用条款 “雇主应尊重职员的个人尊严，严禁对雇员训斥和有其它不当言行 同时，如果由于雇主的责任造成同事间或上下级的不友好工作环境或雇主允许此类环境持续存在，则雇主要承担违约责任 ”

6、(1)工作时间与加班安排要具体写明

(2)设通用条款 “如果具体工作时间是工作的重要条件之一，单位要想更改工作时间，必须与工会协商并合理提前通知，否则，若雇主单方面更改工作时间，可推定雇主已将劳动合同终止”

^①引用来自《山西省运城地区劳动合同标准范本》第3页和《北京市劳动合同书》第2页

(3) “若用人单位违反劳动合同约定的工作时间，则应根据劳动部发【1994】532号文件的规定承担相应责任”将某些行政规章和部门文件的一些内容在合同范本中重申，是有其必要性的。因为各种文件数目繁多，宣传渠道又有限，难为普通公众所详尽知晓。将这些文件中关于调整劳动权利与义务的某些极为重要的规定写入劳动合同范本，即可使合同双方更加明确彼此的权利、义务关系，又可进一步加强这些重要内容的法律效力。

(4)我国《劳动法》中规定的年休假制度并没有在实践中得以很好的贯彻，应将劳动法中关于此方面的规定写进劳动合同中。

7、关于工作期限，设通用条款“无论劳动合同是定期还是不定期的，定约双方均可随时提出修改合同，但要经工会审查通过。一旦双方达成新的条款，任何一方均不得再援引原先的条款。”关于定期合同，还可订立自动延期条款。

关于停薪留职的有关事宜，应该另行设计合同，作为附件。对于该附件，各单位不得任意制作和随意变动。此项设计也是有现实性针对性的。

8、为了加强以上各条款的效力，建议增设此条款“若用人单位不按约定提供职务、权力，工作地点和工作环境，并且没有合理提前通知职员，则用人单位要承担违约责任如下

_____.”

三、报酬与福利

1、应明确规定工资、奖金、利润分成等事宜，并且规定各个项目的金额、如何计算、多长时间支付一次等等。如

果工资会增加，也应写明如何计算增加额，是自动增加还是根据工作表现增加等等 福利条款通常包括带薪休假、保险待遇等等，都应该详尽、具体地列明.

2、 对关键职员，可以规定延期报酬条款，即 “劳动者一方只能在将来-----（时间）才能领取额外的-----奖金（或股票购买权或额外退休金） ” 这样可鼓励职员长期忠诚地为雇主服务，而不是只顾短期利益

3、 设通用条款 “未经雇员同意，或未经雇主事先合理通知，雇主不得更改报酬的计算方式，否则要承担违约责任 如果雇主单方面调整工资幅度很大，情节严重到根本违约，则要承担职员被推定解雇的责任 ”

4、 (1)设栏写明支付报酬的地点与时间

(2)设通用条款 “若职工履行了应尽的义务，而工资不能按时发放，则从工资应发放之日起按银行同期利率计算利息，并由用人单位根据劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》的规定加发经济补偿金 并根据劳动法【1994】532 号文件支付赔偿金 ” 本文中还可留出空间，由合同双方自行约定其它违约责任

此方面的权利、义务若处理不好，将导致严重的社会问题，并将严重影响经济正常发展，应引起我们的足够重视

5、 关于退休金计划、人寿保险、医疗保险、住房补贴及其它福利应另定合同，作为附件

四、雇员人身安全

雇主确保雇员的人身安全和人身尊严是每一个劳动合同的内在义务之一，因在劳动关系中，用人单位直接决定工作目的、规定如何完成工作，在绝大多数情况下，雇员的人身安全是自己所无法控制的，所以设通用条款“雇主必须采取所有合理步骤预见并予以预防由于职员的工作性质可能导致的危险或事故 雇主有义务向雇员提供安全的工作场地、适当的设备与工具，并确保雇员能够胜任工作并得到正确指令”

合同必须写明雇员因工作而受损伤的具体赔偿方法 如果在工伤事故中，合同双方均有过错，则各自承担相应责任，也就是说即使工伤事故是由于雇员疏忽大意造成的，雇主也不可完全免除责任

近年来，在此方面产生的劳动争议日渐增多，而且争议标的额较大，应引起合同文本制订者的重视

五、雇员的诚实义务

1、设通用条款“雇员应认真对待工作、亲自履行职责、服从合理的领导、按期上班并保持身心健康,从而能够胜任工作,雇员不得使其利益与单位的利益严重冲突.如果职员玩忽职守、挪用公款、假公济私、破坏正常工作秩序、情节严重的,可以构成合理的解雇理由.”

“但是如果雇主的指令违反职业道德、职业操作规程等,则雇员可以拒不服从,而并不违反上述义务.职工因病及其它合理原因旷工,依《劳动法》的有关规定处理.”

2、设通用条款:“雇员上班时的言行必须遵守单位合理规定的行为守则.雇员下班后的行为亦必须注意检点,不可损害单

位声誉、得罪顾客或影响单位内今后的劳动关系。”

- 3、雇员的诚实义务不仅是契约义务,同时也是先契约义务和后契约义务.建议设通用条款:“即使在劳动关系终止后,雇员也不得在____ 时间 内或____ 地区 范围内披露原雇主的任何机密信息,包括商业信息、制造工艺流程、配方、供货商名单、客户名单、销售分析、促销战略、电脑程序等等.”

有关发明、专利、版权等事宜可由双方自行商定写入合同.

- 4、对于高级职员或掌握雇主关键信息的职员可以规定不竞争条款,即:“在雇佣期间内任何时候,雇员不得与雇主竞争.”此条有助于解决现实问题.比如说有医生在某国营医院任职的同时,又开有私人诊所.为了增加诊所的收入,该医生破坏、盗用国营医院的医疗设备,提高诊所收费,降低服务标准.这样既损害医院的利益,更大大损害了消费者的权益.所以,设计不竞争条款是非常重要的.

还应该规定:“在劳动关系结束后____ 时间 内或____ 地区 范围内,雇员也不得与前雇主竞争,并且不得诱使雇主的其他成员为其服务,不得招揽雇主的客户.”

六、合同的终止及不正当终止合同的违约责任承担.

近年来在许多企事业单位中,尤其是私人企业,雇主肆意无理解雇雇员包括高级职员的现象十分普遍,雇员的合法权益受极大损害.所以此部分合同条款,本人认为应设计的较为详尽,草稿如下:

“合同的终止必须出于本合同中所列明的合理原因,否则违约方要承担合同赔偿责任。”

一 以下客观事件出现,可以终止劳动和同.

1.合同期满,合同既告终止.

2.一方因故无法履行合同,并且非其过错造成.

(1)职工永久性 or 长期性地因病不能工作.

(2)用人单位因意外事件或不可抗力事件而无法履行合同,合同可以终止.但财政困境、经济萧条及第三方未与本单位续签合同等因素均不属意外事件.

(3)雇员死亡及雇主死亡或破产,劳动合同可以终止.

二 雇员终止劳动合同.

1.不定期劳动合同可因雇员单方面提出辞职而终止,但必须提前——天通知雇主,否则若给雇主造成经济损失,雇员要承担民事责任

2.辞职是 否 需要特定格式: ——

3.雇员的辞职决定必须是主动、自愿的 雇员被迫辞职相当于解雇,雇主将按非法解雇赔偿雇员的经济损失

4.如果雇员对辞职的关键原因有误解,辞职无效

5.雇员可以辞职的合理理由,依《劳动法》规定

三 雇主终止劳动合同

1 不定期劳动合同可因雇主提出解雇而终止,但一般情况下必须提前——天通知雇员,并付给雇员——元辞退金 没有提前通知的,雇主应付给雇员相当于提前通知期期间雇员本应挣到的工资及赔偿其他费用

- 2 定期合同到期之前，雇主单方面无正当理由解除劳动合同，属毁约行为 雇主必须向雇员支付合同剩余期间的所有工资和其他费用
- 3 以上其他费用包括退休金、人寿保险、医疗保险及其他福利，还包括已交的工会会费和俱乐部会费，公车或车辆补贴，搬家费及寻找新工作的有关费用和其他赔偿 如果奖金和利润是雇员收入的固定组成部分，则雇主还必须赔偿雇员在赔偿期内本应挣到的奖金和利润分成
- 4 当雇主有正当理由解雇雇员时，既不必事先通知，也不必付给经济赔偿 正当理由包括 雇员未能履行合同规定的大部义务，严重或多次违反纪律，玩忽职守，不胜任工作或不诚实、盗窃、欺诈、假公济私且行为性质严重
- 5 雇主突然地、单方面的改变雇员的基本条件时，如果雇员不愿意接受而辞职，他等于被雇主变相解雇，雇主应承担相应责任
- 6 无论是定期合同还是不定期合同，当雇员被无理解雇时，他必须真诚地、积极地寻找其他工作，以尽力减少非法解雇所造成的经济损失 在赔偿期内，如果雇员从事新的受雇工作或个体经营得到任何收入，应从最终赔偿金额中扣除 如果雇员没有真诚地、积极地寻找工作，那么赔偿金额将酌情减少 雇员在非法解雇之后，因找不到工作而领取的失业保险金，不应从

赔偿金额中扣除

- 7 如果某人以雇主名义终止雇员的劳动关系，他必须有充分授权，并且不得超出授权范围 否则，该人应承担个人赔偿责任
- 8 “如果雇主在解雇雇员时，心怀恶意、滥用权利或行为极不合理 对职员造成名誉损害、人格侮辱、精神打击等等，雇主必须支付精神赔偿金——元至——元 ”

赔偿金计算方式各行业、各地区差别较大，需要劳动管理部门或行业主管部门根据具体情况具体制定 制定此条款需花费较高成本，但鉴于其重要性，我们无论如何不应将此条款省去

- 八、对于目前各种普通合同文本中的合同续订、变更条款，合同期限条款，劳动纪律条款，劳动争议处理条款，本人没有太多异议，按通常形式列于此合同范本中即可
- 九、合同正文最后一部分可命名为“其他”，列明一些双方签定的此合同范本未尽事宜
- 十、合同尾部应有四方签章，既用人单位、劳动者、签证机关和具有独立法人资格的相关工会 没有工会的地方应有临时性职工团体会议签章 缺少任何一方签章，合同都不发生效力
- 十一、合同的附件还包括《计件工资标准方案指数》、《同意从工资中扣除的工会会费及其他费用授权书》等等 这样做，有利于对劳动双方形成有效制约 比如，计件工资标准只

能由职工监督下的专业计算评审小组制订，对计算标准的变动也规定有严格的条件和程序，任何人不得对此随意做决定、下指令。又如，有了从工资中扣除某些费用的授权书，任何人不能在职工授权的情况下，强行将各种摊派、捐款、购买国库券的费用等从职工工资中扣除。

以上合同范本的设计借鉴了新颁布的统一合同法的原理和规范，如诚信原则、平等原则、意思自治原则、后契约义务、受损害方有减轻经济损失的义务等规定。此合同范本主要针对目前各种现实问题设计，同时也考虑到了一些历史问题，而且也作了一些前瞻性的设计，适应性应该较为广泛，即使将来《劳动合同法》出台了，以上合同条款只要不与《劳动合同法》的强制规定相冲突，则仍旧可以广泛运用，因而它不仅仅是应一时之需。

有了较为完备的合同范本，事情就已成功了大半。至于如何将劳动合同文本付诸实施，使其真正产生效力、发挥作用，这是一个体制问题，关系到社会方方面面的制度。合同效力最终的、最坚实的后盾是司法力量，而这些涉及到司法改革问题，此改革是一个趋势，这里不加以论述。劳动合同制订、执行、监督等环节是否有实效，起关键作用的是工会力量，那么工会就一定要真正具有独立法人的性质，和用人单位在财政上分离、人事上独立，并真正使工会实现民主选举，这也是一个趋势。但是这些制度改革都需要经历一个较漫长的过程，不可能一蹴而就。所以以下仅就劳动合同执行的保障设计几

个具体的措施

首先，劳动行政管理部门或行业主管部门可以规定，所有职员就职前都必须进行统一的上岗培训，其中培训的一个主要内容便是有关劳动合同的常识。培训中要讲解《劳动法》和其他劳动行政法规的主要内容，讲解本单位劳动合同的各条款的具体意思，讲解《工会法》和有关工会制度的常识，讲解处理劳动争议的途径，包括介绍劳动仲裁和向法院起诉的基本程序。培训完毕后，要举行行业或地区统一考试，并为考试通过者颁发合格证书。未通过者不得准予上岗。

企业的厂长（经理）、事业单位的主要负责人也要至少参加一期这样的培训班，并且必须在规定期限内通过统一考试，拿到合格证书。

其次，尽力调动社会各方面监督。比如规定劳动中介组织在为其客户找到职位后，只可以收取服务费的20%，一年后，如果接受工作的客户所签劳动合同履行顺利，用人单位没有出现任何严重违约行为，则此时中介机构才可以向其客户收取其余的服务费。这样就鼓励了劳动中介组织积极参与对用人单位履行劳动合同的监督工作。

第三，调动用人单位自身的积极性。比如地方劳动管理部门定期检查企事业单位对劳动合同的执行情况，并进行评定。成绩较好的单位可以享受贷款优惠并可得到其他奖励。同时对成绩较差者也建立相应的惩罚措施。

劳动合同执行的保障多种多样，以上仅是简单的举例说明。随着我国经济体制、政治体制改革的不断前进和民主、制

环境的渐渐形成，劳动合同得以有效执行是必定能够实现的

最后，我们呼吁一部较为科学的劳动合同法的尽快出台，同时我国也应加紧制定各种劳动法律、法规，使劳动法这一独立的法律部门形成较为完整的法律体系，从而使劳动关系这一最基本的社会关系尽快得到妥善调整

参 考 资 料

1. 《山西省运城地区劳动合同标准范本》
2. 《北京市劳动合同书》
3. 《铁道部第一工程局劳动合同》
4. 《上海佳化有限公司劳动合同》
5. 《劳动合同制作》，主编朱文洲，法律出版社，1990年
6. 《日本日立公司集体合同》
7. 《美国加利机械制造公司集体合同》
8. 《劳动合同和职工福利法律手册》，主编张晓，法律出版社，1995年
9. 《劳动合同与争议处理实务》，主编王法兴，人民法院出版社，1993年
10. 《劳动合同》，主编王南，法律出版社，1993年
11. 《劳动合同案例详析》主编陈文渊，中国政法大学出版社，1991年
12. 《劳动合同与纠纷》，主编王建平，中国法律出版社，1991年
13. 《劳动法概要》，主编郑爱青，法律出版社，1995年
14. 《外国劳动法选编（第二辑）》，劳动人事部政策研究室编，1990年
15. 《中华人民共和国劳动法》
16. 《中华人民共和国工会法》 17. 《劳动法学》，主编关怀，中国政法大学出版社，1996年
17. 《劳动法学》主编关怀，中国政法大学出版社，1996年