

关于《劳动合同法》的争议和建议

蔡 昉 都 阳 曲 玥

新颁布的《劳动合同法》已正式实施,从总体上看,《劳动合同法》颁布实施的时机是恰当的。一是近年来我国的劳动力市场供求形势有了根本的转变。由于我国经济持续快速发展和人口结构的不断变化,劳动力无限供给的时代行将结束,这为我们更好地保护劳动者的利益创造了客观条件。二是劳动者在为经济繁荣努力工作的同时,却得不到相应的保障。表现为,企业与劳动者特别是低端劳动者之间的劳动合同签订率极低,劳动合同短期化现象普遍等许多方面,《劳动合同法》颁布实施将有利于改变这一局面。

在这部法律讨论、审议到颁布实施的过程中,一直受到社会各界的广泛关注,三个方面的问题需要引起重视:第一,需要继续加强对《劳动合同法》的宣传和解释,澄清不必要的误解。第二,要尽快出台《劳动合同法实施细则》,通过更具操作性的法规更好地贯彻实施《劳动合同法》。第三,完善相应的劳动力市场政策,消除实施这部法律所可能带来的负面影响。

一、有关《劳动合同法》的主要争议与影响

《劳动合同法》的出台和实施,涉及广泛的用人单位和劳动者的切身利益,也正因如此,《劳动合同法》受到了社会各界密切的关注。从所讨论问题的性质看,主要有以下几个方面。

(一)由于《劳动合同法》对劳动关

系的规范,将遏制一些企业通过不合理的手段压低用工成本的行为

《劳动合同法》的实施,虽会引起部分企业的成本上涨和企业的不满,但这恰恰体现了《劳动合同法》的立法初衷以及保护劳动者的现实需要。据我们的研究,近年来我国城市劳动力市场就业非正规化趋势比较明显,劳资双方不落实劳动合同是一个主要的原因。由于劳动者缺乏劳动合同,给劳动关系的认证、劳动监察、劳动纠纷的处理等一系列问题带来了难度,不利于建立和谐的劳动关系,也不利于监督和杜绝企业恶意用工。因此,针对《劳动合同法》会增加签约覆盖面而表现出的担忧情绪是不合理的。

(二)由于《劳动合同法》的具体条文尚没有明确的司法解释,容易造成对《劳动合同法》的误读

例如,《劳动合同法》最受关注的一个方面就是关于“无固定期限劳动合同”的规定。劳动合同法的第二章第十四条写明:“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”,并规定在一定情形下(连续工作十年、连续订立二次固定期限劳动合同等),企业与劳动者应订立无固定期限劳动合同。这样的规定有利于劳动者就业的稳定。然而也有人质疑,这样是否会导致“大锅饭”、“铁饭碗”现象重现,使员工“变懒”。如果说无固定期限劳动合同真的成为“终身雇用制”,那么上述担心的问题确实有可能出现。但是,这个担心是不必要的,因为“无固

定期限劳动合同”并非是不可以解除的合同。类似的问题可以通过出台相关的法律文件来解决。

(三)关于《劳动合同法》对劳动力市场和我国经济的长期影响

这主要是指《劳动合同法》的规定是否会限制企业的用工行为,降低劳动力市场的灵活性,从而提高企业的劳动力成本,降低企业的竞争力,使我国丧失长期以来的劳动力成本优势。一方面,该法对经济发展的中长期影响需要和经济结构变动、劳动生产率增长、产业升级、国际经济环境变化等诸多因素结合起来考虑,目前判断其影响的方向和程度为时尚早;另一方面,即使由于劳动力成本上升存在一些消极的影响,也可以通过完善劳动市场政策体系、丰富政策手段予以消除。

二、加强宣传解释的针对性,尽快出台《劳动合同法实施细则》

当前,有关《劳动合同法》的一些争议和担心,与对《劳动合同法》的宣传缺乏针对性有关。一是人们争议的问题中,有部分是出于对劳动力市场规制和市场机制之间的关系认识不清造成的。因此,有关部门在宣传和解释《劳动合同法》时,应强调这部法律是市场机制的重要补充,是在市场机制决定就业和工资的基础上,进一步规范市场行为和利益关系的一部法律。二是在目前的争议中,有很多企业界的人士认为,《劳动合同法》从立法原则和具体的内容都体现了保护劳动者的原则,企业的利益没有得到重视。实际上,这部法律的实施可



以形成长期、稳定和规范的劳资关系,资方的合法利益也在其中得到了体现。三是对当前社会上普遍关心的内容,要有针对性地进行宣传解释。例如,无固定期限合同的含义,解雇的程序,经济补偿的适用范围和条件,对于劳务派遣的特殊规定等。

鉴于社会各界目前对于《劳动合同法》的反应比较强烈,通过出台《劳动合同法实施细则》等法律文件,明确法律的规定和操作思路,将有助于更好地贯彻落实这部法律,消除不必要的担忧,进一步规范劳动力市场。实施细则应该对涉及劳动力资源配置的核心环节予以更加明确的解释,包括劳动合同在企业雇佣过程中的作用,劳动合同与企业工资形成机制的关系,劳动合同在解除劳动关系过程中的作用等。

三、《劳动合同法》需要与其他经济政策配套和协调

《劳动合同法》的出台对于规范长期以来劳动力市场存在的问题,保证劳动者的利益有积极意义。构建和谐劳动关系是一项艰巨的任务,但单纯一部法律可能很难实现全部的职责,需要更多更细的政策法规等来协助这一使命的完成。我们也应该注意到,在任何一个国家,劳动力市场规制程度的提高,都会不同程度地影响劳动力成本的增加。但在正确的方向和机制上提高劳动力成本,是解决我国工资正常增长以及改善收入分配关系的合理途径。就我国的经济发展阶段和劳动力市场状况而言,的确需要完善现有的政策体系,并适时出台有关政策,使其他劳动力市场政策与《劳动合同法》一起,成为劳动力市场制度体系中相互协调的组成部分。

第一,《劳动合同法》的贯彻实施,使一些原本就已经存在的问题和矛盾显化,从而引起了对劳动力成本上升的讨论,要应对这种变化,需要从

造成劳动力成本上升的根本原因上予以解决。在目前的社会保障体系下,社会保险在很大程度上是和就业挂钩的,这也就意味企业需要在支付职工的工资以外,还需要支付相应的社会保险费。《劳动合同法》可以进一步确保企业和劳动者之间的劳动关系,避免了企业对社会保障义务的规避,也使劳动者获得社会保险有了明确的依据。

企业和员工签订劳动合同并交纳社会保险费用是企业的责任,这一点毋庸置疑。但是,企业社会保障支出增加会降低企业对劳动力的需求,从长期来看,会在客观上损害就业机会的扩大,从而不利于劳动者的利益。尤其是我国尚处于社会主义初级阶段,劳动生产率水平与发达国家还有很大的差距,国民经济结构中劳动密集型企业还占比较大的比重,在这种情况下,要更加注意企业劳动力成本增加和劳动生产率之间的相对关系。目前,一些发达国家已开始研究社会保障的支出和就业行为脱钩。为此建议,有关部门对我国的社会保险费用中企业承担的适当比例进行研究,减轻企业负担。同时,通过加大财政盈余和国企利润分配对社会保障费用的支出,来弥补企业社会保险支出的下降。这样,企业会更加积极主动地贯彻执行《劳动合同法》,而《劳动合同法》的实施也不会对我国经济的竞争力产生大的负面影响。

第二,鉴于在《劳动合同法》实施之前,未签订劳动合同或合同履行不好的大多是中小企业,因此,这部法律的严格执行会对中小企业发展产生更大的影响。当前,我国的中小企业在创造就业、稳定经济、促进创新、维持社会和谐等方面有突出的作用。然而,我国的中小企业,一是在数量上发展不足;二是大多属劳动密集型企业,且具有利润率低、生命周期短的特征,因此,企业的质量不高。对于

中小企业,在要求其执行《劳动合同法》时,也需要有相应的政策扶持措施。例如,对劳动成本增加进行补贴或采取国际上通行的对中小企业税收减免的办法。这样,贯彻和实施《劳动合同法》就不至于使很多中小企业面临困境,从而避免在总体上对经济产生大的冲击。

第三,《劳动合同法》的实施要与保持劳动力市场灵活性的积极就业政策相互协调。《劳动合同法》中有关劳务派遣问题的一些规定,同样引起了各方的重视。例如,第五十八条规定劳务派遣单位在被派遣劳动者无工作期间应支付最低工资,第六十三条规定被派遣劳动者与用工单位劳动者同工同酬等。这些规定保障了劳动者的利益。但从另一个角度看,劳务派遣单位是劳动力市场上具有临时性、替代性、辅助性的机构,在我国劳动力市场紧张、出现大量下岗解雇现象的时期,劳务派遣单位起到了很好的安置再就业的作用,帮助渡过了当时的难关,这也是转型时期所迫切需要的。我们同时也希望,劳务派遣部门在今后出现类似的情况时仍然能发挥相应重要的作用。但是,《劳动合同法》的有关规定在保障劳动者当前利益的同时,使劳务派遣部门承担了过重的负担,因而可能终止其劳务派遣业务,损失了这样一个可以安置再就业重要机制。鉴此建议,在劳务派遣方面,《劳动合同法》不宜做过多干预。取而代之的应是转向用更多政策来规范相应机构,使之在劳务派遣功能与劳务中介功能中做出正确的选择。

(作者系中国社科院人口与劳动经济研究所所长、研究员、博士后)

(本栏目策划、编辑 苏小梅)

