

中国法学会邮件系统

用户名 密码

信息检索

包含字符 检索内容 检索字段 排序字段 排序方式

一月信息排行 Commun

中国法学会党组书记、常务副

新闻要闻 >> [学会新闻](#)本层分类: | [学会新闻](#) | [法制新闻](#) | [地方学会新闻](#) | [学会年度大事记](#) | [学界新闻](#)[→ 学会新闻](#)

中国法学会组织专家对劳动合同法草案提出意见与建议

阅读次数: 1542 2006-7-4 9:02:00

中国法学会组织专家 对劳动合同法草案提出意见与建议

近日,中国法学会召开劳动法学者专家座谈会,就劳动合同法草案的修改与完善进行了讨论,提出了一些有价值的意见与建议。出席座谈会的有:中国人民大学法学院教授关怀,北京大学法学院教授、博士生导师贾俊玲,中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师常凯,北京大学法学院教授叶静漪,中国劳动关系学院教授杨汉平,中国青年政治学院教师、法学博士周宝妹等。中国法学会副会长孙在雍主持了座谈会,中国法学会研究部主任方向等同志参加了座谈会。出席座谈会的专家学者一致认为,劳动合同法草案整体上已经基本成熟,建议对有关内容做进一步修改和完善后,及早出台。座谈会上专家学者发言的主要内容综述如下:

一、关于对劳动合同法草案的总体评价

与会学者对劳动合同法草案给予了较好的评价,认为从总体来看,法律草案在坚持劳动法所确立的基本原则的基础上,体现出了时代特征,基本符合当前我国劳动关系需要调整的现状。草案参照了国际上劳动合同法法律的一般经验和做法,针对当前劳动用工领域存在的问题,进一步加大了对劳动者的保护力度,在形成劳动关系的订立劳动合同过程中,法律草案赋予劳动者更多的权利,对规范劳资关系,并在一定程度上改善劳动者的弱势地位,将起到重要作用。

劳动合同法草案征求意见稿的公布,引起了社会的广泛关注,这是民主立法的又一典范。目前已收到的19万多条意见与建议说明,该法涉及到众多公民的切身利益,是一部极其重要的法律。与会学者表示,劳

劳动合同法的立法过程包含了法学界法律界和社会各界的不懈努力，能取得今天的成果实属不易。与会学者分析认为，这些意见大体上没有超出以往讨论的范围，相当数量的意见不是对劳动合同法草案的，而是对健全完善劳动法制体系的。法律草案本身虽然还有待进一步修改完善，但从整体上看，已基本成熟。因此，应加快立法步伐，使之早日出台。

二、关于劳动合同法草案的立法宗旨

在劳动合同法草案的起草和提交社会征求意见的过程中，在立法宗旨的表述上，一直有“单向保护”表述(“保护劳动者的合法权益”)与“双向保护”表述(“保护劳动者和用人单位的合法权益”)的争论。现公布的草案在第一条中选择的是“单向保护”表述，即“为了规范用人单位与劳动者订立和履行劳动合同的行为，保护劳动者的合法权益，促进劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动法》，制定本法。”对此，与会学者表示，草案对立法宗旨的表述，即“单向保护”的表述是符合我国国情，符合实际的，是值得肯定的。“单向保护”表述只是表明对保护劳动者利益的偏重或倾向，并非只保护劳动者而不保护用人单位。

首先，从民事法律思想体系来看，合同法对其调整的各方当事人的合法权益都会给予平等的保护，并无倾向性。但劳动关系是一种特殊民事法律关系，劳动合同也具有与其他合同不同的特点。因此，劳动合同法应该是劳动法律的一个构成部分，通过对劳动者的保护调整劳动关系。如果完全按照所谓“契约自由”原则，追求形式上的“平等”，将对“先天”处于“弱势”地位的劳动者的保护明显不利。从历史上来看，劳动法本身就是劳动者争取自身权利的结果。劳动合同法首先要强调保护劳动者的合法权益，只有充分保护好劳动者的权益，才能有和谐的劳动关系。在我国现阶段，突出对劳动者权益的保护有着特殊重要的意义。

其次，在立法宗旨条款中作“单向保护”表述，并不意味着只保护一方当事人的权利。只是将保护劳动者合法权益在立法宗旨条款中作明确表述，而将保护用人方合法权益的内容包含在其他具体条款中。正如消费者权益保护法和劳动法的相关规定，都是采取了“单向表述”形式，这只是表明偏重或倾向保护某方当事人合法权益，即对某方当事人的保护力度相对较大，而不意味着只保护某方当事人不保护他方当事

人。

第三，有人担心，先进的人力资源管理理念将无法适应草案的规定，可能造成企业无法对人力资源进行正常的优化整合，企业自主灵活管理员工的权利受到限制，就业机会大量减少，从而影响企业的自主创新能力。这种担心不无道理。但重要的是，立法不能脱离国情，脱离实际。所谓先进人力资源管理理念是建立在发达国家劳资关系规范自制有序的基础上的。如果脱离国情照抄照搬，在实践中是行不通的。用工制度应体现以人为本，维护劳动者权益，符合国情的原则。

三、关于劳动合同与集体合同的关系

由于劳动者个体在与用人单位的关系中处于弱势地位，因此签订集体合同在一定程度上能够为职工维护其合法权益起到积极的作用。与会学者认为，集体合同制度是在市场经济条件下协调劳动关系的重要法律制度，劳动法对集体合同制度作了原则性的规定，但是没有突出集体协商制度作为劳动者通过工会有组织、有成效地主动争取合理利益、维护自身权益的基本手段的特点。集体合同制度与劳动合同制度有着密不可分的关系，在集体合同单独立法短期内尚不具备条件的情况下，这一次的劳动合同法草案中对集体合同制度作出了相对完善的规定，明确赋予工会与用人单位进行平等协商签订集体合同的权利。对于草案如何反映劳动合同与集体合同的关系问题，与会学者有两种意见：一是就集体合同与劳动合同的关系进行专章规定；二是保留目前草案所采用的方式，即将集体合同制度的核心问题分散在劳动合同法相关条款中加以规定，有针对性地对劳动合同与集体合同相关的条款进行规范调整，以便为将来制定集体合同法留下空间。

四、关于劳务派遣

与会学者认为，目前，劳务派遣在我国已经成为一种非常普遍的用工形式。这种形式为用人单位带来可观的经济效益，客观上也促进了就业和区域经济的发展。但同时也存在不少问题。各地方都不同程度地存在对劳务派遣管理混乱的现象，一些用人单位利用管理上的漏洞，规避责任甚至严重侵犯劳动者的合法权益。此次劳动合同法草案首次将劳务派遣纳入立法范围，并对劳务派遣的资本金制度、最长时限和责任承担等问题进行了具体规定，为这一新型用工形式的健康发展提供法律保

障。与会学者建议，草案应该在目前基础上进一步加强对劳务派遣的规制。一是建立义务培训制度，由政府出资为被派遣人员提供义务培训，提高他们的劳动技能和素质，提高收水平；二是严格限制劳务派遣，鼓励直接雇用，以避免中间盘剥；三是将派遣单位与接收单位视为共同雇主，必须签订一个有被派遣人员为一方的三方劳动合同，以保障被派遣劳动者的合法权益；四是规定接收单位必须承担原单位的全部责任，并在法律规定时限期满后继续雇用的，应当转为该接收单位的正式职工；五是一些特殊行业，如拥有敏感技术、对国计民生有特殊影响的行业等，应当规定禁止劳务派遣。

此外，与会学者还对试用期、劳动合同解除、短期合同等问题提出了建议。鉴于目前一些单位“滥用试用期”现象比较严重，草案应规定劳动合同期限在1年以上才能约定试用期。在劳动合同的解除和终止问题上，草案第三十一条的规定太宽泛，容易造成用人单位权利过大；赔偿金过多违背公平原则。应适当修改。

研究部

[【返回】](#)

欢迎光临**中国法学会**官方网站

Thank you for visiting www.chinalawsociety.org.cn

中国法学会 版权所有 © 2005 京ICP备05072373号 [联系方式](#)
(浏览中国法学会网，建议将显示器的分辨率设为1024*768) 网站制作与维护：北京长城宏业网络信息科技有限公司