

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

- “法治精神”的法学解读
- 消除权利贫困 构建和谐社会
- 加强民事行政检察抗诉工作

法学论坛 >> 法学文摘 >> [建言献策](#)本层分类: | [法学前沿](#) | [法学精粹](#) | [建言献策](#) | [法治建设白皮书](#)[→ 建言献策](#)

关于完善劳动合同法草案的三点意见

阅读次数: 149 2007-4-20 9:43:00

最近, 山西省总工会干部学校教授张安顺在《法制日报》上发表文章, 提出了完善劳动合同法草案的三点意见。

一是应当进一步严格规制劳动力派遣。文章认为, 草案对劳动力派遣的规定刚性不足, 制约性不强, 容易使雇主之间相互推诿或勾结, 虚化或侵害劳动者的合法权益。建议: (1) 提高准入门槛, 对设置劳动力派遣单位的资金条件、从业人员资质等作出规定; (2) 明确使用条件, 严格限制劳动力派遣用工形式的适用范围; (3) 明确划分劳动力派遣单位和接受单位的责任, 避免互相扯皮; (4) 明确规定期限, 禁止用人单位长期使用派遣劳动力; (5) 严格法律责任, 对互相推诿或恶意串通侵犯劳动者合法权益的要严厉处罚。

二是应当对试用期的期限实行双重限制。文章认为, 草案将试用期的期限与用人单位所提供岗位的技术含量挂钩的规定, 虽能起到一定限制作用, 但也有疏漏。如, 用人单位与劳动者签订较短期限(3个月、6个月等)的劳动合同, 试用期也可能定为相同的期限。这样, 用人单位就可能不断使用试用期内的劳动者, 这就给侵犯劳动者的合法权益留下隐患, 但这样的“侵犯”并不违反草案的规定。建议对试用期的期限实行双重限制, 既与用人单位提供岗位的技术含量挂钩, 又与劳动合同的期限挂钩。劳动合同期限较短的, 试用期的期限应当更短。

三是应当严格规范用人单位裁减人员。文章认为, 草案对用人单位裁减人员的条件规定过于宽泛, 程序也过于简单, 容易对劳动者造成损害。建议: (1) 严格限定裁减人员的条件。规定只有在用人单位濒临破产进行法定整顿期间, 或者生产经营发生严重困难确需裁减的, 才得裁减; (2) 严密设置裁减的必经程序。一是必须提前30天向工会或全体职工说明情况; 二是取消草案中50人的限定, 凡是裁减, 就应当向工会或全体职工说明情况; 三是裁减人员必须向劳动保障部门报告, 由公权适当介入和必要干预。

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

