



学会简介

[更多](#)

- 学会简介
- 学会章程
- 领导机构名单
- 常务理事、特邀理事、理事...
- 团体会员名单

政策法规

[更多](#)

- 企业职工带薪年假实施办法...
- 关于调整北京市2008年...
- 关于2008年调整北京市...
- 关于调整2008年失业保...
- 关于工伤保险工作若干问题...

要求修改《劳动合同法》是对法律的误读---关怀

发布时间：2008-4-3 14:05:56

要求修改《劳动合同法》是对法律的误读
中国人民大学教授 中国法学会社会法学研究会名誉会长 关怀

经过长期起草和经历全国人大常委会三次审议通过的《劳动合同法》于2008年1月1日起付诸实施。许多企业正在积极地为贯彻实施采取行动，过去没有为职工签劳动合同的用人单位，现在为职工签订了书面劳动合同，遵循《劳动合同法》明确规定了劳动关系双方的权利与义务。《劳动合同法》的贯彻实施为构建和谐劳动关系提供了法律保障，为企业带来了欣欣向荣的景象。

与此相迥异的是，一些企业为了规避《劳动合同法》，搞起了对职工的“劝辞”活动，刮起了一阵解雇职工之风。此风尚未完全平息，现在又有一些企业提出了希望修改《劳动合同法》的要求。

近日，一家媒体发表的调查报告显示，在制造业与服务企业中，有七成企业希望修改《劳动合同法》。对于这一“呼声”，我们应当进行分析研究。

每一部法律是否应该修改，其关键在于这部法律的内容是否存在问题：法律的修改与否并不在于其颁布时间长短，如果确有必要，亦可“朝令夕改”。

当法律颁布不久，如果发现应当修改的问题，可以通过立法程序实现修改法律的要求。对这些企业提出的希望修改《劳动合同法》的意见进行具体分析研究后，我们可以看出这些意见实在欠妥，是出于对《劳动合同法》的误解。

那么，应当如何评价《劳动合同法》呢？

《劳动合同法》的制订一直受到社会的关注，我们应当看到《劳动合同法》的出台获得了全社会的赞扬，普遍认为这部法律对构建和谐劳动关系具有重要的意义，对这部法律的赞扬与肯定居于社会反映的主流。人们的看法是：

《劳动合同法》是我国科学立法、民主立法的结晶，它的出台反映了全国人民的心愿。它的制订经历了漫长的过程。

在草案递交全国人大常委会后，全国人大常委会还专门发出了征集对《劳动合同法》（草案）意见的通知，短短的一个月的时间内，竟收到了十九万余条的意见。这些意见中许多有重要的参考价值，为《劳动合同法》的制订提供了帮助。全国人大常委会前后三次对《劳动合同法》（草案）进行了审议，这种严肃的立法态度保证了这部法律具有较高的水平。

《劳动合同法》的颁布弥补了《劳动法》的不足，有针对性地解决了劳动用工制度中的问题。

《劳动法》颁布于1994年，当时我国刚刚进入市场经济，《劳动法》的许多规定很大程度上留有计划经济的做法，经过这些年的改革开放，我国的劳动关系出现了复杂化和性质多元化并存的局面，《劳动法》很难适应现实生活中劳动合同制度的需要，迫切地要求弥补《劳动法》的不足。

《劳动合同法》的制订对实际工作中不签劳动合同、劳动合同短期化、滥用试用期、拒不与劳动者签订无期限劳动合同等一系列问题作出了规定，应当说

《劳动合同法》是纠正劳动用工中歪风邪气的法宝，是构建和谐劳动关系的法律保障。

对一些企业提出的建议修改《劳动合同法》的意见进行研究以后，我们认为这些意见欠妥。这是出于对《劳动合同法》的误解。希望持有这些意见的人士尽快消除误解，正确理解《劳动合同法》的各项规定。

仔细审视这些要求修改的意见，主要涉及三项规定，而这些规定都是纠改时

弊的法律措施。不仅不该修改，而应认真贯彻落实。持有这些观点的人士要正确地理解《劳动合同法》。

首先，应对无固定期限劳动合同有正确的认识。无固定期限劳动合同问题在《劳动法》第二十条中已作出了规定，但是由于缺乏具体法律规范，在实际生活中很少有企业与劳动者签定无期限劳动合同。不少的企业误解无期限劳动合同限制了企业的用工自主权，回到了计划经济下的“铁饭碗”的用工办法。前一时期出现的一些企业抢先解雇员工的现象就起源于对无固定期限劳动合同的误解。

为了纠正劳动合同的短期化，《劳动合同法》比较规范地规范了无固定期限劳动合同问题，规定劳动者在用人单位连续工作满十年，用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年，或者连续订立固定期限劳动合同，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同。与此同时，还规定了与职工拒签无固定期限劳动合同的法律责任。

这些规定对建立稳定的劳动关系具有重要意义，可以更好地调动职工的生产积极性，可以使富有生产经验的老职工安心生产，增强企业的凝聚力。这些企业担心其用工的自主权受到侵犯，这是不必要的误解。《劳动合同法》规定了用人单位可以依法解除劳动关系的条款和经济性裁员的条件，保障了企业用工的合法权利。企业应正确理解无固定期限劳动合同制各项规定，消除对无期限劳动畏惧心理。

其次，应正确认识有关经济补偿金的规定。我国的《劳动法》确立有经济补偿金制度，但是规定范围过窄，不利于对劳动者合法权利的保护。经济补偿金是当劳动者失去工作时应当获得的经济补助，以便于劳动者解决经济上的困难，不仅不应取消经济补偿金制度，而应对这一制度详细地进行规范。《劳动合同法》较详细地规范了经济补偿金的运用范围，还规定了经济补偿金的支付标准。对劳动者支付一定的经济补偿金也是国际上通用的一种办法。这一做法体现了对劳动者的关怀，同时也促使企业考虑解雇职工所支付的用工成本，而减少随意解雇职工的行为。因此企业应正确理解有关经济补偿的规定。

第三，应正确地建立劳务派遣制度。劳务派遣是最近从国外传播来的一种新型的劳动用工方式，这种用工制度比传统的用工方式具有灵活性。我国《劳动合同法》在肯定这一用工方式的原则下提出了有关劳务派遣的各项规定，要求设立劳务派遣公司应有不少于50万元的注册资金；要求劳务派遣公司应与劳动者订立2年以上的固定期限的劳动合同；被派遣的劳动者在无工作期间，劳务派遣单位要按照最低工资标准向劳动者支付报酬；明确规定劳务派遣主要限于临时性、辅助性或者替代性的工作岗位；派遣劳动者与其他劳动者享有同等的权利。这些规定既有力地保障了劳动者的合法权益，也保障了劳动派遣制度的顺利开展。这样的规定怎能进行修改呢？

说来说去，我们认为这些企业还是缺乏对《劳动合同法》的正确认识。为了使企业取得好的经济效益和日益繁荣，我们诚心希望这些企业一定要正确理解《劳动合同法》，树立法律意识，严格依法经营，认真贯彻落实《劳动合同法》，团结广大职工，建立和谐的劳动关系，使企业更加蓬勃发展。

[返回上页](#)



北京市劳动和社会保障法学会版权所有2005-2007

地址: 中国北京丰台区东铁营横七条12号205室 邮政编码: 100079

京ICP备05047169号

[关于我们](#) | [网站地图](#) | [版权所有](#) | [联系我们](#)