



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...

劳动合同法寻求最佳利益契合点---程延园

发布时间：2008-4-2 15:26:25

劳动合同法寻求最佳利益契合点

中国人民大学劳动人事学院教授 博士生导师 程延园

内容摘要：劳动关系契约化是市场经济条件下劳动关系的基本特点。劳动关系的和谐稳定是促进经济社会和谐发展的前提和基石。《劳动合同法》在维护用人单位合法权益的同时，侧重于维护处于弱势的劳动者的合法权益，以实现双方力量与利益的平衡，有效寻求劳资利益的最佳契合点。

关键词：劳动合同 利益契合 和谐劳动关系

2007年6月29日十届全国人大常委会第二十八次会议通过了《中华人民共和国劳动合同法》，这部涉及千千万万劳动者切身利益，直接关系社会和谐稳定的法律，历时一年半，经过了四次审议，引起了社会各界的广泛关注，利益博弈、观点争鸣、法理思辨贯穿始终。与1994年颁布施行的《劳动法》相比，《劳动合同法》坚持了《劳动法》确立的劳动合同制度的基本框架，并进一步完善了劳动合同制度，弥补了原有制度的缺欠，在兼顾企业利益的基础上，促进劳动者就业稳定。它的颁布和实施，对促进劳动关系和谐发展将产生深远影响。

劳动关系契约化，是市场经济条件下劳动关系的基本特点。在我国，尽管自1995年以来一直在推进劳动合同的签订，但距劳动关系完全契约化还有相当距离。劳动合同制度确立了双向选择的用人机制，劳动关系双方有权依法约定各自的权利义务，依法规范劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止等，但由于我国劳动力市场长期供大于求，劳资双方在谈判、要价能力方面存在明显差别，劳动合同签约率低、劳动合同短期化、滥用试用期和劳务派遣等问题一直存在。为了规范和调控市场经济体制下劳动关系的发展和运行，弥补现行劳动合同制度实施中存在的缺欠，解决劳动合同制度推行十多年来在用工领域存在的突出问题，制定《劳动合同法》，有助于缓解劳资矛盾，建立和促进规范有序、合法合理、和谐稳定的劳动关系。

一、完善劳动合同，规范用工制度

《劳动合同法》在规范用工制度上，实现了突破和创新，其制度安排主要体现在劳动合同制度覆盖到事业单位聘用制人员，对劳务派遣制度进行规范以及对非全日制用工进行调整。

1、走向融合，事业单位聘用合同制度与《劳动合同法》接轨

为了保护所有劳动者的合法权益，此部法律进一步扩大了劳动合同的适用范围，将事业单位聘用制人员纳入了劳动合同管理的范围。《劳动合同法》规定，国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。这一规定将劳动合同扩大到所有公务员和参照《公务员法》管理的工作人员以外的劳动者，越来越趋于全面保护，将使更多的劳动者得到法律的保护，也能够使各种类型的单位在用工问题上更加规范和完善。我国事业单位劳动者有3000多万人，从2000年开始，国家加大了事业单位人事制度改革力度，相继出台了一系列有关人事制度改革的配套文件，特别是2002年7月国办转发了《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》，规范了事业单位聘用合同管理制度。转换事业单位用人机制，试行人员聘用制度，是事业单位人事管理的一项重大制度创新。在事业单位推行聘用合同制度，打破了事业单位人员的身份界限，破除了事业单位实际存在的干部身份终身制，以及

用工制度上的固定工制，其实质是实行双向选择，由过去的行政任用关系向平等协商的聘用关系转变，实现由身份管理向岗位管理、由单纯行政管理向法制管理、由国家用人向单位用人的转变。由于事业单位人事制度整体上归口人事部负责，主要执行国家人事法律政策，在管理体制、人员退出机制、社会保险的接续，以及保险金来源上均不同于企业，一些配套的政策法规还不完善，事业单位在实行聘用制过程中出现的问题和矛盾难以解决。《劳动合同法》将事业单位聘用制人员纳入其调整范围，将劳动合同法的适用范围延伸至事业单位聘用制人员。这一制度安排的意义在于，它打破了传统的劳动力市场和人才市场的界限划分，有利于建立统一的用工法律规范，从根本上改变事业单位计划用工制度和固定工制度，将事业单位人事制度改革与《劳动合同法》接轨。

2、明确非全日制劳动标准，规范灵活用工制度

20世纪90年代以来，随着工业化经济发展到全球化经济，传统的、标准的劳动关系呈现逐渐弱化趋向，“增加弹性”、“放松管制”和“经济全球化”成为劳动关系立法的关键词汇。呼吁放松管制，倡导建立更加自由、更加灵活的劳动力市场就业机制，成为一种越来越强的声音。随着我国经济的多样化发展，企业类型和用工形式也日益复杂，小时工、兼职、轮班等灵活就业形式大量涌现。但是，与用工越来越多样化现实不相适应的是，我国一直没有对灵活、弹性用工问题作出法律层面的规范，致使从事灵活就业人员常常面临维权尴尬。《劳动合同法》将灵活就业作为一个独立部分，规定非全日制是用工制度的形式之一，对非全日制劳动关系进行规范，专门对灵活就业人员的工作时间、劳动报酬、合同订立、社会保险、合同解除等问题作出了明确规定。

《劳动合同法》规定，非全日制用工是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。与全日制用工制度不同，非全日制用工在劳动关系的确立形式、双重劳动关系、终止的灵活性以及有无经济补偿方面存在差异。非全日制用工，企业与劳动者可以订立口头协议；从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同，但是后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行；非全日制用工双方当事人任何一方均可随时通知对方终止合同；企业终止用工可以不支付经济补偿等，这些规定促进了非全日制灵活就业形式的发展。

同时，针对非全日制用工缺少法律规制，劳动者权益经常受到侵犯，一些用人单位逃避法律责任问题，《劳动合同法》对非全日制的试用期以及工资支付做出了限制性规定，非全日制用工不得约定试用期；非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准；非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日等，这些规定解决了灵活就业人员的维权问题。

3、规制劳务派遣用工，明确劳务派遣中的权利义务

劳务派遣是近年来出现的另一种新型的灵活用工制度。与劳动关系不同，劳务派遣涉及派遣机构、劳动者和接受单位（实际用工单位）三方之间的法律关系。它是派遣机构与劳动者订立劳动合同后，依据与实际用工单位订立的劳务派遣协议，将劳动者派遣到用工单位工作。在经济全球化和企业竞争日趋激烈的背景下，选择包括劳务派遣形式在内的新的雇佣形式，降低用人成本和风险，保证用工灵活性，成为许多国家企业用工制度的一种选择。根据日本厚生劳动省《劳动经济白皮书》（2006年）提供的数据，2000年雇佣的劳务派遣临时工比例为20%，2005年上升至24%。其中男性比例由9.4%上升为12.5%，女性比例由31.6%上升为40.6%。这说明日本女性雇员有2/5属于临时雇佣者，而在经济增长的1970年仅为12.2%。之所以如此，是因为“一个正规的员工很难解雇，现在公司都不愿意冒这个风险。景气好的时候可以多招一点员工，景气不好的时候又可能说声对不起，明天就不能再来了。”在日本，正式员工与派遣员工的收入相差一倍左右，而且在保险福利、退休金以及年休假方面也不尽一致。在中国，劳务派遣也是适应这一需要而产生，并如雨后春笋般地发展起来，通过劳务派遣方式就业的劳动者数量也以惊人速度在增长。由于缺乏明确法律规范，劳务派遣员工与正式员工在劳动关系的归属、解雇保护、社会保险缴纳、福利待遇、同工同酬等方面存在差异，劳务派遣各方一旦出现纠纷，屡屡出现互相推诿，侵害劳动者权益的情形，因而规制劳务派遣关系成为劳动合同法中一个令人关注的问题。

《劳动合同法》主要从规定派遣机构、接受单位的义务以及被派遣劳动者权利方面对劳务派遣进行规制，引导这种用工形式。《劳动合同法》对派遣单位的

规定，主要包括劳务派遣单位的资质、在劳务派遣关系中的地位和相关义务：劳务派遣单位应当依照公司法的有关规定设立，注册资本不得少于五十万元。在劳务派遣三方关系中，劳务派遣单位承担用人单位的职责，应当与被派遣人员签订不少于二年的固定期限的劳动合同，并按月支付劳动报酬，即使在被派遣人员无工作期间，劳务派遣单位也应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。劳务派遣单位应当将派遣协议的内容告知被派遣人员，不得克扣用工单位按照派遣协议支付给被派遣人员的劳动报酬，也不得向被派遣人员收取费用。

对实际接受劳务派遣的用工单位，《劳动合同法》规定，用工单位应当实际执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；告知被派遣人员工作要求和劳动报酬；支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；对在岗被派遣人员进行工作岗位所必需的培训；连续用工的，实行正常的工资调整机制。用工单位不得将被派遣人员再派遣到其他用人单位，也不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者，不得向被派遣劳动者收取费用。

《劳动合同法》在规规定派遣单位和用工单位的义务的同时，特别针对劳务派遣中最受诟病的同工同酬问题，明确了被派遣人员享有同工同酬的权利；用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。被派遣人员有权依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。为了避免被派遣人员在权益受侵害时，用工单位和派遣单位互相推诿，在法律责任的承担上，规定了被派遣劳动者权益受到损害的，由劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任。规定劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。《劳动合同法》对劳务派遣岗位、派遣与退回、参加工会等问题的规定，能有效避免劳务派遣发展的无序状态，使劳务派遣开始进入按照“游戏规则”规范发展的阶段。对使用派遣用工的企业来讲，应重新评估劳务派遣用工的风险和利弊，调整用工观念，使用工既符合法律要求又能够满足企业需要。

二、平衡劳资双方权益，寻求利益契合点

就个别劳动关系的规范而言，市场经济国家主要是通过制定劳动标准法进行调整，着眼于保障劳动者基本权利，包括工资、工时、解雇保护、最低就业年龄、安全与卫生标准等。从《劳动合同法》的具体制度安排看，总体上是定位于确定劳动关系标准的法律，包括劳动合同的订立标准、履行变更标准、解除终止标准以及劳动者和用人单位在这一过程中权利义务的的安排和设定。劳动合同法侧重于规范劳动关系的标准，这就涉及法律对合同双方干预的“度”的把握，若干预太多将有悖于合同双方自由协商的原则，若干预太少又不足以解决劳动合同制度实施中的问题。尽管劳动合同法具有某些社会法特征，但终究不能降低其作为公法下的当事人意思自治的性质。《劳动合同法》是在社会利益本位下追求劳资和谐、平衡规制，寻求劳资利益的契合点。

1、寻求劳动关系双方权利分配的平衡

劳动合同立法的目标之一就是平衡双方的权利义务关系，明确双方在订立、履行、变更、解除和终止合同中的权利义务。如何安排双方的权利义务是立法的焦点和难点，例如企业规章制度的制定，到底由劳资双方协商制定？还是由用人单位单方制定？一直是立法过程中的争论焦点。《劳动合同法》进一步明确用人单位在制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度实施过程中，工会或者职工认为用人单位的规章制度不适当的，有权向用人单位提出，通过协商作出修改完善。并要求直接涉及劳动者切身利益的规章制度应当公示，或者告知劳动者。企业制定规章制度不再是企业管理者一方的事情，更不是企业单方就可以决定的事情。在涉及劳动者切身利益的规章制度的制定和修改环节，《劳动合同法》赋予了民主管理的精神内涵，建立了劳资共决、协商机制。

2、寻求实体权利与法定程序的平衡

《劳动合同法》通过实体权利和法定程序设定之间的平衡，来寻求双方利益的契合点，如经济性裁员的实质条件和法定程序的规定就体现了这一点。经济性裁员制度本质上属于劳动合同的无过错性单方预告解除，是市场经济条件下不可避免的一种现象，但大量裁员势必造成大量的劳动者失业，对社会稳定造成不利影响，因此对经济性裁员的规定既要允许又要从严规制。《劳动合同法》在放宽裁员的实质性条件的同时，从程序上对对经济性裁员进行限制。《劳动合同法》规定有下列情形之一的，企业可以裁员：依照企业破产法规定进行重整的；生产

经营发生严重困难的；企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。这一规定，将企业转产、技术革新、经营方式调整等非经济原因也纳入到裁员的范围。同时，法律还规定了裁员时对弱势劳动者的保护，即企业裁员时应当优先留用那些与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同劳动者，与本单位订立无固定期限劳动合同，以及家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。这一规定，适当放宽了对企业裁员的经济性原因的真实性和严重程度的控制，规定了裁员要考虑被裁减人员的家庭负担、工龄、职业资格、年龄和身体状况等因素。同时，《劳动合同法》还规定了裁员的程序性条件，主要包括工会对经济性裁员的干预力度、预告期、被裁减人员的就业保护等，《劳动合同法》规定需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员。用人单位依法裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。《劳动合同法》从程序条件的设定上，加强了工会在经济性裁员程序中同雇主的协商功能，强化工会对雇员的劳动保护，确保被裁人员的优先录用权的实现。《劳动合同法》对裁员条件和程序的规范，是兼顾企业和劳动者的利益，既确认企业可以根据竞争需要裁减人员，又保证被裁减人员获得补偿，个别特困群体享有特殊保护，从实体权利和程序规制方面寻求劳资利益的平衡。

3、寻求双方协商与法律规制的平衡

《劳动合同法》通过设定法律底线与确保双方自由协商来平衡双方的权利义务关系，将双方的协商限制在法律规定的范围之内。如《劳动合同法》对培训协议的规定就体现了这一精神，法律规定了签订培训协议的条件，即“用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训”的，可以订立培训协议，约定服务期。劳动者违反服务期约定的，应当向用人单位支付违约金。具体违约金的支付数额由双方协商约定，但“约定违反服务期违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用”，劳动者违约时，实际支付的违约金“不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用”。《劳动合同法》一方面规定了签订培训的条件、对违约金的数额和实际支付数额进行了封顶限制，另一方面又授权双方对服务期的期限和违约金的具体数额进行协商约定，即劳资双方在法定的范围之内，可以协商约定相关的权利义务。竞业限制和保密条款的规定也是如此，《劳动合同法》一方面强制性规定了竞业限制的最长年限、人员范围，以及经济补偿金的支付时间和范围，同时，也赋予用人单位与劳动者可以协商约定商业秘密和知识产权相关的事项，并具体约定竞业限制的范围、地域、期限、违约金的数额、经济补偿金的数额。只要双方约定不违反法律的强制性规定，即是合法有效的。

三、增强弱者博弈能力，保护劳动者合法权益

《劳动合同法》立法宗旨是否要坚持维护劳动者的合法权益，一直是立法过程中的争论焦点。由于在劳动关系中劳动者实际处于弱势地位，劳动合同立法在兼顾企业利益的基础上，体现了向弱势劳动者倾斜的精神，以确保公平，促进和谐。《劳动合同法》在明确双方权利义务的基础上，通过一些强制性规定，增强了劳动者在劳动关系中的博弈能力，强调了保护劳动者的合法权益的立法精神。

1、不签劳动合同支付双倍工资

事实劳动关系是多年来劳动合同制度中的一个突出问题，据抽样调查统计，建筑业、餐饮服务业的签订率只有40%左右，农民工劳动合同签订率在30%左右，中小型非公有制企业签订率不到20%。很多用人单位为逃避法律义务，节省开支，往往不与劳动者签订任何形式的劳动合同，发生纠纷时往往推卸责任，拒不承认双方存在劳动关系，劳动者权益难以得到应有保障。针对目前不签劳动合同较为普遍的问题，《劳动合同法》规定，建立劳动关系超过一个月没有订立劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付二倍的工资。超过一年没有签订合同的，则直接视为双方签订无固定期限劳动合同。《劳动合同法》对事实劳动关系是严格禁止的，并且加重了处罚力度，从而最大程度避免了事实劳动关系，体现了对劳动者权益的保护。

2、规定试用期最低工资标准

针对有些用人单位恶意延长试用期限，《劳动合同法》规定，劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，

试用期不得超过六个月。劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。《劳动合同法》明确将试用期期限与劳动合同期限挂钩，即合同期越长，相应的试用期也越长，并针对试用期的工资作了限制性规定，对用人单位滥用试用期以降低成本具有约束作用。

3、将职业危害条款纳入合同必备条款

目前我国受到职业危害的人数超过2亿人，其中绝大多数是农民工，中小企业职业病危害突出。《劳动合同法》增加了相关条款，规定用人单位招用劳动者时，不仅要如实告知有关职业危害的情况，还应将职业危害和防护措施在劳动合同中写明。

4、严格劳动合同的履行

《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者应当全面履行各自的义务。用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令；人民法院应当依法发出支付令。在拖欠工资问题上，《劳动合同法》向前迈进了一大步，即只要劳动者能够证明用人单位没有按时足额发放工资，就可以直接向法院申请支付令，在一定程度上能够遏制用人单位拖欠劳动者的工资现象。此外，《劳动合同法》还规定，用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同。

5、用人单位违法，劳动者可以解除合同

《劳动合同法》规定，用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；未及时足额支付劳动报酬的；未依法为劳动者缴纳社会保险费的；用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者合法权益的；因用人单位过错致使劳动合同无效的等，劳动者可以解除劳动合同，并要求用人单位支付经济补偿金。

6、对劳动者违约责任作了限制性规定

《劳动合同法》对劳动者违约金条款作了限制性规定，除违反服务期协议以及竞业禁止协议外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。对违约金的约定作了严格的限制。

7、劳动合同终止，企业也要支付经济补偿

《劳动合同法》规定，除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，终止固定期限劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿金。这一规定，改变了《劳动法》规定的合同到期终止企业可以不支付经济补偿金的做法。劳动合同到期终止，企业不再使用劳动者的，要按劳动者工作年限给予经济补偿。

8、加大用人单位违法的法律责任

《劳动合同法》在平等保护合同双方的同时，强调向劳动者倾斜，加大了对用人单位违法的处罚力度，对用人单位延期或克扣劳动者的工资报酬以及经济补偿金的，《劳动法》规定对工资报酬是加付25%的补偿，对经济补偿金的规定是加付50%的补偿。《劳动合同法》则将两者统一起来，并提高了罚则，在50%--100%之间，由劳动行政部门根据不同的情况予以考量。加大了对用人单位违法的处罚力度。

四、确保公平，构建和发展和谐稳定的劳动关系

劳动合同法作为促进竞争和保护劳动者的工具，应坚持鼓励市场经济以提高国家经济竞争能力与坚持对劳动力市场管制以保护劳动者合法权益为原则，在劳动者权益和企业权益之间寻求平衡。完全由市场来调节劳动力供给状况是不可取的，为了获得长期经济繁荣，保护劳动者的基本权利具有重大意义。在一个更加灵活的新经济环境中，如何妥善处理企业“效率”与保护弱者的“公平”之间的平衡关系，是立法解决现实劳动关系问题的关键。《劳动合同法》为确保公平，构建和发展和谐劳动关系，对劳动合同制度作了突破性的规定。

1、鼓励签订无固定期限劳动合同

在施行《劳动法》十三年过程中，劳动合同短期化一直是比较突出的问题，很多企业只用劳动者的青春，严重影响了劳动者权益，致使劳动者缺乏安全感和稳定感。《劳动合同法》的一个突出特点就是鼓励和引导用人单位签订无

固定期限劳动合同。通常，无固定期限合同对劳动者的保障程度更高，企业要解雇无固定期限合同的劳动者，要受到法律的限制，没有正当理由不得解雇员工，其目的是维持持续稳定的劳动关系，使劳动者能长期规划其生活、工作和职业，企业也能对员工进行培训和人力资源开发。《劳动合同法》规定，有下列情形之一的，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：（1）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；（2）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，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；（3）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者无本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的；（4）用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。《劳动合同法》的这一规定，不仅扩大了签订无固定期限劳动合同的人员范围，而且对劳动者在用人单位连续工作满十年签订无固定期限劳动合同的条件也发生了巨大变化。《劳动合同法》与《劳动法》在该问题上的主要区别是以前由劳动者求着用人单位签订无固定期限劳动合同，而现在则转变为由用人单位主动找符合条件的劳动者签订无固定期限劳动合同。可以预见，随着《劳动合同法》的实施，无固定期限劳动合同将逐步成为我国劳动合同制度的常态，中长期用工将成为劳动合同用工的主要形式。

值得注意的是，无固定期限劳动合同并不是“铁饭碗”，稳定的劳动关系也不等于“固定”、“僵化”的劳动关系。长期以来，终身制、“铁饭碗”是大多数人对无固定期限劳动合同的认识，其实这种理解并不准确。无固定期限劳动合同是指用人单位和劳动者签订的无确定终止时间的劳动合同，没有确定终止时间并不等于就是“终身”，而是指用人单位要解除合同，必须具备法定的理由，没有法定理由不能随便解除合同。也就是说，只要存在解除劳动合同的法定情形，或者劳动者与用人单位协商一致，用人单位仍可以依法解除无固定期限劳动合同。

2、加强工会协调劳动关系的作用

《劳动合同法》规定，县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表，建立健全协调劳动关系三方机制，共同研究解决有关劳动关系的重大问题。工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，并与用人单位建立集体协商机制，维护劳动者的合法权益。用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任；因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位履行劳动合同、集体合同的情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规和劳动合同、集体合同的，工会有权提出意见或者要求纠正；劳动者申请仲裁、提起诉讼的，工会依法给予支持和帮助。《劳动合同法》的这些规定，进一步指引了市场经济中政府、工会组织在微观劳动合同管理中的地位和作用，通过加强工会的力量，努力使劳动者和用人单位趋于法律地位上的平等。

[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](#)