

正确理解与运用〈劳动合同法〉

作者：西安体育学院 杨少玉

[摘要] 在实践中，人们对《劳动合同法》有诸多理解偏差。因此，需要明确：无固定期限劳动合同不能等同传统意义上的铁饭碗；劳动法律关系中主、客体双方的价值取向是一致的而不是相反；宣传导向并不排斥法律关系客体的广泛性。

[关键词] 无固定期限劳动合同；法律价值取向；客体

2007年6月29日十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过了《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》），2008年1月1日正式生效。该法的颁布是市场经济条件下用人单位和劳动者确立劳动关系的一部非常重要的法律，为培育和发展劳动力市场，建立统一、开放、公平和规范的劳动力市场运行机制提供了重要保障。因此，能否正确认识《劳动合同法》，将会直接影响到法律实施的效果。

一、无固定期限劳动合同不等于“铁饭碗”

很多用人单位在《劳动合同法》生效之际突击裁员，究其实质，用人单位害怕因新法生效而造就的无固定期限合同所带来的负担。实际上，这些用人单位误解了《劳动合同法》关于无固定期限劳动合同的本意。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。而不是无终止时间的劳动合同。根据《劳动合同法》规定，符合三种情形之一的，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。这三种情形为：劳动者在用人单位连续工作满十年的；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的；连续订立两次固定期限劳动合同且劳动者没有严重违反用人单位规章制度等、续订劳动合同的。同时，《劳动合同法》也明确规定了可以解除无固定期限劳动合同的三种情形：一是用人单位和劳动者协商一致的；二是劳动者违反法规的或者因病、因伤等不能胜任工作的；三是经济性裁员。这些解除无固定期限劳动合同的情形与解除固定期限劳动合同的情形是一样的。因此，无固定期限劳动合同不是重新回归“铁饭碗”时代。而且，这种合同对于劳动者来说有利于增强就业稳定感，并进而促进企业劳动关系和谐；对于用人单位来说可以降低成本。因此，长远来看，这种劳动合同对于员工和企业都是有利的。

二、《劳动合同法》主、客体的法律价值取向是一致的

与旧的《劳动法》相比，新《劳动合同法》增加了若干有利于劳动者的条款，如工作地点与职业病危害的防护规定、工作时间和休息休假规定、合同期限及违约经济补偿等规定。因此，有人认为新劳动合同法“增加了企业成本”，“不利于企业发展”等。其实，无论从道义还是效益规律的层面分析，这些认识都是不全面的。稳定的经济政治形态，既有利于发挥员工积极性，保障安心生产，也有利于企业实现经营目标。保障劳动者基本权益，是企业管理的一条基本原则，中国境内的任何企业都不能无视劳动者的人权和福利。

社会正逐步迈向规范化，统一的社会保障体系正在构建，法制体系渐趋完善。知识与思想观念的更新是把握社会发展规律的内在要求。劳动者的观念也必须与时俱进，不能求稳惧变。对工作的评价依据不能沿袭旧观念：有单位就有了地位保障，进到了社会普遍认为的“好单位”就满足了虚荣心，不去考虑所在单位能否充分发挥自己的才智，有效实现自身价值。劳动者应当利用自己的知识与技能出色的完成用人单位的生产、管理、服务等工作目标，改变传统的对工作单位的被动依附关系。这就要求劳动者要更加注重文化知识学习与劳动技能的学习，陶冶道德修养，不断完善自己，练就具有自身特色的劳动技能。达到既能胜任工作，又有创新能力；既能够实现自身劳动价值，得到更多的工作回馈，实现理想生活的愿景，又有利

于实现社会的动态平衡，促进社会生产力的发展。从这个角度讲，《劳动合同法》以及与之配套实施的法律法规也是促进劳动者角色转换的重要保障。

《劳动合同法》明确规定了劳动者与用工单位之间的权利与义务，尽管各自的价值取向不一样，但两者是依赖共存关系，在民族文明发展总目标上相融合的。因此，社会主义的劳动关系，应当互惠互利，互相尊重。制定法律就是为了预防病毒入侵和谐劳动关系的健康肌体，实践法律就是为了剔除影响劳动关系和谐发展的不利因素。劳动者始终要对这层关系有清醒的认识。

三、宣传导向并不排斥法律关系客体的广泛性

为保障《劳动合同法》有效实施，舆论媒体和国家职能部门对法律内容、意义等做了广泛深入地宣传教育工作。但是，舆论宣传导向更多指向“农民工”和企业公司用人，明显忽视了事业单位用人。当然，全方位关注农民工和企业公司用人的权益无可厚非，但是还要意识到，不断改革的事业单位的用人制度，也应当适用《劳动合同法》。只有使公民对新颁布的法律有全面的认识，才能减少误区，实现法治理想。

《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。当然，这里有适用的例外规定，在其他法律、行政法规或者国务院规范性文件有优先使用规定的，依照其规定；没有规定的，则依照《劳动合同法》规定执行。按照法的效力层次的一般规则，低层级的法律不得与高层级法律相抵触。优先使用的规范在法律精神上与一般法是一致的。因此，特别规范的优先适用并不影响《劳动合同法》的效力。2003年最高人民法院《关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》明确了事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议适用《劳动法》。《劳动合同法》进一步体现了劳动人事相统一的法律精神。随着改革的深入，事业单位聘用制度传统特征逐渐消解，《劳动合同法》作为调整劳动关系的基本依据，将无可争议。

2002年7月6日，国务院批准国家人事部《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》（国办法[2002]35号），明确了事业单位人事制度改革思路、目标和具体方案，即在事业单位全面推行聘用合同制度和公开招聘制度，事业单位与职工通过签订聘用合同，明确聘用单位和受聘用人员与工作有关的权利义务；并建立和完善考核制度以及规范的解聘、辞聘制度。通过改革，逐步过渡到用人合同化，建立规范管理，能力与岗位挂钩，利益与工作绩效相联的科学用人机制。另外，就业与再就业的衔接路径是用人制度改革需要重点关注的问题。在岗时，物质与精神、地位与声望都有相应的满足，如果暂时离岗或下岗再就业，过渡期的生活福利保障、精神压力的疏导、社会习俗的偏见等现实而严峻的问题都会集中涌现，需要认真对待，妥善解决。依法建立科学用人机制，规范劳动关系，化解劳动争议，保障社会稳定成为建设和谐社会的内在必然要求。《劳动合同法》在这方面将发挥不可替代的作用。《劳动合同法》的法律关系客体应当随着社会改革的深入而变化，已经明确预见到应当使用本法调整的劳动关系，就应该在宣传工作中给予应有的重视。

生活安定、安全、安适，是公民的愿望，社会稳定、有序发展，是人类的追求。这种愿望与追求也正是和谐社会建设的重要目标。劳动是创造物质与精神财富的原动力，劳动关系主体以诚信为本，以法律和社会公德为准绳，共同打造健康劳务关系，这不但能够促进自身健康发展，而且也直接推动了社会文明的进步。

[参考文献]

- [1] 徐海柱. 用人单位应正确看待《劳动合同法》[N]. 工人日报. 2008年1月14日(5)
- [2] 《中华人民共和国劳动合同法》起草小组. 中华人民共和国劳动合同法释义[M]. 北京: 中

国市场出版社.2007

作者简介：杨少玉（1975—），女，汉族，西安市人，西安体育学院人事处，助教。