

et 网上投稿

et 网上订阅

录用查询

汇款查询

杂志栏目

● 经济研究

● 西部大开发

● 改革探索

● 新观察

● 理论经纬

● 三农问题

● 热门话题

● 企业论坛

● 区域经济

● 财经论坛

● 对外开放和贸易

● 综合论坛

● 经济全球化

● 产业集群研究

● 社会主义劳动理论探讨

● 面向21世纪的中国经济学

论文正文

浅谈《劳动合同法》实施产生的影响

上传日期: 2008年5月16日 编辑: 现代经济编辑部 点击:33次

杨舒慧

(昆明医学院第二附属医院人力资源部, 云南昆明 650101)

2007年6月29日, 第10届全国人大常委会第28次会议上, 《中华人民共和国劳动合同法》获得通过。于2008年1月1日起施行。

1995年1月1日起施行的《中华人民共和国劳动法》确定了劳动合同制度, 确立了我国社会主义市场经济体制下劳动法律制度的基本框架, 其中, 设专章对劳动合同和集体合同作了规定。《劳动法》确立的劳动合同制度, 对破除传统计划经济体制下行政分配式的劳动用工制度, 确立市场经济条件下所必需的企业用人自主权和劳动者自主选择业权, 促进劳动力资源合理有序流动和劳动力要素实现市场配置, 发挥了重要作用。但是, 随着我国经济不断发展、各项改革逐步深入, 劳动用工领域也出现了许多新情况、新问题, 如: 1、劳动合同短期化。许多用人单位与劳动者签订的书面劳动合同, 期限一般只有一年或者半年。到期合同自行终止, 用人单位无需支付经济补偿金, 劳动者处于随时会失业的忧虑之中。2、滥用试用期的现象比较突出。一些用人单位用工时间短, 却与劳动者约定较长时间的试用期, 利用试用期工资较低, 可以随时解除的特点, 侵犯劳动者的合法权益。3、滥设违约金的情况较多。在一些技术岗位设置高额违约金, 限制劳动者的择业自由和合理流动。4、用人单位滥用“劳务派遣”的用工形式工, 规避用人单位法定义务。5、一些新的用工主体、用工形式不断出现, 如: 民办非企业单位、基金会、合伙或合伙律师事务所等新单位类型出现, 一些国家机关、事业单位、社会团体在编制外招用劳动者等。

为了解决现行劳动合同制度实施中存在的这些问题, 促进劳动合同制度切实发挥作用, 全国人大制定了《中华人民共和国劳动合同法》。《劳动合同法》根据《劳动法》确立的原则, 对劳动合同的订立、履行、变更和解除或终止以及相应的法律责任作出了更为明确、具体的规定, 解决《劳动法》实施以来存在的问题, 通过立法完善劳动合同制度, 促进用人单位和劳动者普遍签订劳动合同, 进一步保障劳动者的合法权益, 构建和发展和谐稳定的劳动关系。

劳动合同法实施后, 将对建立劳动关系双方都产生一定影响, 特别是对用人单位提出了更高的要求, 如:

一、试用期规定的影响

1、对用人单位的影响。

设立试用期的目的是为了进一步考察劳动者的业务素质和工作能力, 通过这段时间如果确实发现劳动者达不到录用条件的, 可解除劳动合同。《劳动合同法》第十九条的规定: 试用期包含在合同期限内。第十条规定: 建立劳动关系, 应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系, 未同时订立劳动合同的, 应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

因此, 用人单位招聘员工应在招聘到岗后一个月内签订书面劳动合同, 并且用人单位要在签订劳动合同30日内为劳动者办理相关的社会保险关系, 利用试用期随时解除劳动合同关系将受到限制。这就加大了用人单位的用工工作难度。

过去, 用人单位用人压力小, 选择员工时对他们的了解不是很全面准确, 不行就换人, 既忽视了员工职业生涯的发展, 也是对员工的不负责任。本来试用期是一个法定的宽限期, 但是有时也被变成免费或低价使用劳动力的理由。

而劳动合同法实行后要求用人单位应改进招聘机制, 把好员工“入门”关。

2、对劳动者的影响。

由于试用期规定严格, 用人单位录取新人时, 会更加严格。对新参加工作, 如刚毕业的大学生来说, 面试显得很重要。对应聘人员的综合素质要求会更高。不计个人得失先找一个岗取得一定工作经验, 再寻找适合自己的工作将是一件不易的事。

二、劳动合同内容的规定影响

《劳动合同法》第十七条规定了劳动合同应当具备的条款。

《劳动法》第十九条规定了劳动合同应当以书面形式订立, 并具备的条款。

比较两部法的法条规定可以看出: 1、《劳动合同法》必备条款的规定比《劳动法》多出了工作地点, 使工作地点成为用人单位必须告知劳动者的内容, 因为劳动地点与劳动者的生活密切相关, 直接关系到劳动者的切身利益。此条体现了以人为本的原则。2、《劳动合同法》必备条款的规定比《劳动法》多出了工作时间和休息休

假，此条规定也是充分保障了劳动者的利益。3、《劳动合同法》规定了社会保险是劳动合同的必备条款，明确了参加社会保险，缴纳社会保险费是用人单位和劳动者的法定义务。此条规定让用人单位和劳动者都清楚地知道双方的权利义务，同时也提醒双方必须履行缴纳社会保险费的义务。

因此，《劳动合同法》的实行确保了劳动者的利益，却加大了用人单位的用人成本。劳动合同法的规定比劳动法更加全面具体，更具操作性，对用人单位签订劳动合同要求更加严格。

对劳动者而言，在订立劳动合同时就能清晰地知道自己的权利和应得的利益，明明白白地工作。

三、鼓励订立长期合同的影响

《劳动合同法》第十四条对劳动合同的规定，鼓励用人单位与劳动者签订长期合同，以维护劳动者的合法权益，建立稳固的劳动关系，减少社会不稳定因素。

但是，目前许多企业为了自身的经济利益，签订合同一般一年一签，以合同到期为由方便解除劳动关系，以逃避应承担的义务。

特别是第十条规定：“用人单位自用工之日起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。”此条规定对用人单位来说是非常严格的。用人单位必须根据岗位需要，通过严格的考核确定合格人员，按照《劳动合同法》的要求签订劳动合同。这要求用人单位的人力资源管理部门建立一套行之有效的选聘办法，把制度设计好，用工管理应追求精细化、严谨化，避免草率用工，这对合同双方都有好处。

劳动关系和谐稳定直接关系到整个社会的和谐稳定，关系着劳动者能否获得权利的充分保护，用人单位能否获得良好的发展空间。因此，《劳动合同法》的实施将会改变用人单位的管理实务和用工观念，改变劳动者的就业观念。各用工单位应根据本单位的实际，制定人力资源管理方案，以规范处理用人单位与劳动者之间的劳动关系，根据本单位发展的需要建立一支稳定的训练有素的员工队伍，构建稳定和谐的劳动关系，促进整个社会的稳定发展。

版权所有：《现代经济》编辑部

E-MAIL:mej@vip.sohu.com 电话：0898—68928581 传真：0898—68919810

地址：海口市龙昆北路24号龙园别墅D1栋 邮编：570105