

- ▶ 论文投稿
- ▶ 关于论文发布证明

相关链接

- ▶ 学术活动厅
- ▶ 专家讲座
- ▶ 中华管理论坛章程
- ▶ 个人专栏



新劳动合同法对企业的影响及企业的应对策略

高磊(新疆大学经济管理学院)

[摘要] 新劳动合同法是一部基于服务于建立社会主义市场经济和服务于建立和谐劳动关系的立法宗旨的法律,旨在明确劳动合同双方当事人的权利和义务,保护劳动者的合法权益,构建和发展和谐稳定的劳动关系。故在其制定上更偏重于保护劳工利益,对企业的管理提出了很大的挑战。本文就新劳动合同法对企业的影响以及新法下企业的应对策略进行探讨。

[关键词] 新劳动合同法;影响;应对策略

Abstract: The new labor contract law is a law which bases on the legislative tenet providing services to building socialist marketing economy and harmonious labor relationship. It is aiming to make the rights and obligations between the both sides of the labor contract definitive, protect the labor's legal rights, construct and progress harmonious and stabilized labor relationship. Therefore, it does prefer to protect labor's rights, and makes a huge challenge to the management of corporations. The article makes a discussion about the new labor contract law's effect of corporations and the answer strategies of corporations.

Keywords: The new labor contract law; effect; answer strategies

近年来,由于侵犯劳工权益的案例频频发生,用人单位与劳工之间的矛盾日益加深,劳工维权成为世人关注的一个焦点。劳动关系形势的紧张使得劳动法律法规不够健全这一问题浮出水面,在构建和谐社会的需要下,新劳动合同法应运而生。2008年1月1日,《中华人民共和国劳动合同法》开始实施。该法案的实施,对企业而言,用工难度将会增强,用工成本将会增加,用工风险将会增大。本文就企业面临的主要问题及其对策进行探讨。

一. 劳动合同的签订及期限

新劳动合同法的第十条、第八十二条对劳工与用人单位的劳动合同的签订做出了详尽的法律规定,用工单位从用工之日起一个月内应与劳工签订劳动合同,否则要支付双倍工资甚至视为签订了无固定期限劳动合同。这些条款旨在促进签约,保障劳动利益。由于主观或者客观原因造成合同没有签订,会使企业的成本剧增,劳资双方的地位发生扭转。所以,企业应当在合法的期限内签约,在合同到期之前提前续约,如果发生超期未签的情况,可采取一些感情策略控制局面。

关于劳动合同期限问题，新法第十四条规定，连续签订两次固定期限劳动合同的，第三次须签订无固定期限劳动合同。另外，服务十年的员工也有权签订无固定期限合同。这些条款旨在促进长期、稳定、和谐的劳动关系。企业不能再利用短期合同来造成员工不稳定的紧张感作为激励的策略，这只会造成企业成本的增大。劳动密集型的企业受到的冲击最大。华为的“辞职门”事件就是对该法律规定的回应。在华为事件的启发下，许多企业都对员工进行了重新“洗牌”，工龄清零，慎重聘用，谨防陷入“好的留不住，差的赶不走”的尴尬境地。但是，固定期限劳动合同并不是铁饭碗，可以利用劳方违约来进行约束。一旦员工违反了企业的规章制度而造成重大过错，或者是以其他形式给企业造成了重大损害，企业可以解雇无固定期限合同的员工。

二. 劳动试用期的规定

新劳动合同法的第十九条、第二十条、第二十一条对试用期做了新的规定，不仅对试用期的期限做了明确的规定，还对试用期的工资做了明确的规定，而且规定“试用期中，除非有法定理由，用人单位不得解除劳动合同。”这就使许多企业为了削减人力成本而进行的制度创新没有了用武之地。这就要求企业在雇佣员工的时候要更加谨慎，对于和谁签订劳动合同，不和谁签订劳动合同，是否适用劳务派遣用工，都应该及时做出明确的选择。而且要绩效管理系统化，因为只有证明员工不符合录用条件，或者曾经培训和换岗还是不能胜任的，才能够解除劳动合同，一旦发生因员工达不到要求必须解聘的情况，可以通过绩效制度找到强有力的证据。另外还要求企业在制定劳动合同文本时要慎之又慎，扎实修订。

三. 经济补偿和经济赔偿的范围增大

新劳动合同法中规定了许多种需要向员工支付经济赔偿和经济补偿的情况。只有两种情况企业可以不必支付经济补偿金和经济赔偿金：一是在劳动合同正常到期终止或者员工无因解约的情形下，用人单位可以不支付经济补偿金；二是在员工有重大过错的情况下，用人单位与之解除劳动合同的也不必支付经济补偿金。企业想要无偿解除劳动合同变的十分困难。只要是员工无过错，企业要求解除劳动合同必须一赔再赔。这些条款旨在促进劳方保护，要求企业要遵纪守法，及时为员工提供合法的劳动条件和足额的报酬福利。同时雇人要更加慎重，要提升人力资源管理水平，降低不必要的人员流动。

但是，关于经济补偿和经济赔偿的规定，也不是完全倾斜于劳方，也有倾斜于资方的部分，例如，新劳动合同法第四十七条规定：“劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。”此条款减少了企业的用工成本，从此，企业不再怕元老级员工。

四. 企业的规章制度

新劳动合同法的第四条规定，涉及劳动者切身利益的规章制度制订时应当经职工代表大会或全体职工讨论，而且用人单位应当将直接涉及劳动者切

身利益的规章和事项公示,或告知劳动者。其中涉及劳动者切身利益的规章制度共八类,包括劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律和劳动定额管理。这些条款赋予了工会一定的权利,但是我国的国情是大部分的企业都没有工会,职工代表如何产生也没有规定,所以程序的民主化仍是空谈。企业解除劳动合同而不用支付补偿的重要理由就是员工违反企业的规章制度,所以,从法律角度规范企业的管理规章制度显得尤为重要,企业的规章制度应该在合法的框架内平衡劳资关系、保护企业和员工的利益。另外,企业应及时将规章制度公示出来,并且组织员工进行规章制度的培训,最好要求每一位员工签署规章制度告知书,以确定每一位员工都已被告知企业的规章制度,严格依法行政。

五. 竞业禁止的适用范围缩小

新劳动合同法的第二十三条、第二十四条规定,竞业禁止的期限不超过两年,原单位必须按月发放竞业禁止经济补偿金,竞业禁止的范围包括企业高管、技术人员、或者有保密义务的人员。虽然对竞业禁止的范围做了规定,但是范围的界定标准仍然没有明确,企业应该提升核心人员的激励和保留管理水平,避免人才的流失。另外,对竞业限制的补偿的标准没有规定,对违反竞业限制的员工向用人单位支付违约金的标准也没有规定,企业可以利用这两点来保障企业的利益。

六. 发包人须承担连带责任

新劳动合同法第九十四条规定,发包人承担连带赔偿责任。旧的劳动法中规定,员工和承包人之间发生争议,发包人免受其扰。这一新的变化,旨在保护劳动者,督促发包人对承包人进行严格全面的资信审查,要求企业区别承包商,实行有效的承包商管理,和信用良好的承包商建立长期关系,规避风险。

七. 劳务派遣成本上升

新劳动合同法第五十七条,第五十八条,第六十条规定,劳务派遣单位的注册资金不得少于50万,劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。并且该法对劳务派遣单位与被派遣劳动者劳动合同的签订期限及工资的支付标准都做了规定,旨在促进公平、长期、和谐的劳动关系,以期缺乏技术实力和规模的小中介退出市场,促进劳务派遣行业的健康发展。

总之,新劳动合同法的适用范围更加广泛,加大了对劳动者的保护力度,也加强了对用人单位的合法权益保护,虽然更为倾斜于保护劳方的利益,但是也为资方留下了可以操作的空间,有利于我国进一步形成完整的劳动关系制度体系。

参考文献:

- [1] 《中华人民共和国劳动合同法》2007年6月29日通过,2008年1月1日起生效
- [2] 刘俐. 新劳动合同法的新规定与企业应对策略[J]. 法制与经济 2008(1)
- [3] 详解《劳动合同法》[J]. 经济管理文摘2008(1)
- [4] 郭晓宇. 解读新劳动合同法[J]. 家庭科技2007(10)
- [5] 杨喜宝. 企业如何面对新劳动合同法[J]. 创业咨询师2007(12)

最新文章：

- [中式民主：一种政治文明模式](#) 曾飞
- [领导决策与信息不对称](#) 张问刚
- [要竞争还是要规模？](#) 杜彪教授
- [外园内方：中国企业管理的特点](#) 杜彪教授
- [管理软件的未来](#) 张西振
- [浅谈PDCA思想应用的重要意义](#) 李守兵
- [加强农村人力资源开发的有效举措](#) 陈柳钦
- [从奥运会开幕式看战略性人力资源管理](#) 李江茗
- [渴望进入欧路莎](#) 韩成杰
- [难切的“阑尾”](#) 王甲佳
- [更多文章...](#)