

## 对金融危机影响下劳动关系问题的几点看法

王立成

2009年5月21日

【字号大 中 小】 【打印】 【论坛】 【关闭】 【收藏】

自去年以来，国际金融危机席卷了全世界，对我国经济也产生了严重的影响，企业经营困难，中小企业倒闭，一些企业主和经济学界的人士把矛头对准了《劳动法》和《劳动合同法》，要求修改甚至废止《劳动合同法》的呼声越来越高。面对当前严峻复杂的国内外经济形势，如何处理当前的劳动关系问题，的确值得认真思考，提出可行的应对之策。

### 一、 当前不必也不可修改《劳动合同法》

面对金融危机的威逼，自去年下半年始，特别是全国两会召开前后，不少企业界的人大代表和政协委员已作了充分的准备，提出要废止或修改《劳动合同法》，同时在媒体上发起了攻势。各方面对《劳动合同法》的诟病，归纳起来无非以下几点：一是认为《劳动合同法》增加了企业负担，主要是最低工资标准、加班工资、解雇补贴、社会保险费用等。二是认为增加了劳动关系的刚性约束，企业不能随意解雇工人。三是《劳动合同法》以保护职工为立法宗旨，加强了法律对职工权益的保护，雇主感觉自己也成了弱势群体。因此，要求对《劳动合同法》进行修改以及暂缓执行部分条例，至少减轻执行力度，以帮助企业和劳动者共渡难关。

#### （一）《劳动合同法》不必修改。

首先，《劳动合同法》是否增加了企业负担，导致了大批企业倒闭？《劳动合同法》会增加企业的用人成本，这是支持和反对《劳动合同法》的人都承认的，只是对此有不同的解释。支持者认为增加的成本不太，且是企业应该负担的成本，有的不过是企业的违法成本。同时，当下大量的企业倒闭也不是实施《劳动合同法》的结果，而是国际金融危机的结果。从实际情况来看，若说一个企业因实施《劳动合同法》就倒闭了，只能说这个企业的经营管理本来就有问题了，没有《劳动合同法》它迟早也会倒闭。从现实的情况看，一些企业巨大的亏损并非实施《劳动合同法》导致的，而是由其产品结构、生产技

### 精彩推荐



在线交流



劳模风采



理论观点



职工社区



资料中心



工运史话

### 领导讲话



- 张建欣在山西省总工会第四届女职工委...
- 郭海亮在山西省总工会第四届女职工委...
- 郭稳才在山西省乡镇（街道）工会工作...
- 郭海亮在全省乡镇（街道）工会工作会...
- 梁若洁在全省乡镇（街道）工会工作会...

### 主席视角

- 郭海亮：统一思想 全力支持 主动作为
- 王兴旺：大道如歌看工会
- 安娜：想工作 能工作 会工作
- 李天生：了解实际感受多 面对未来信...
- 郭海亮：干好工作关键要有责任心事业心
- 郭海亮就工会如何在煤矿企业兼并重组...
- 赵沂昕：服务中心 建设队伍 以改革...
- 郭海亮：坚决发挥好国家政权重要社会...

### 热点透视

术、市场状况决定的。

其次，《劳动合同法》是否增加了劳动关系的刚性约束，使得企业不能随意解雇工人。自《劳动合同法》实施以来，一些地方的劳动争议增加，也只不过是过去企业违法行为的纠错反应，并非《劳动合同法》引发了劳资争议。如果说《劳动合同法》对企业要求严，只不过是过去而言，对无法可依或有法不依而言。若以此原因提出来要修改《劳动合同法》，缺乏足够的理由。如果对自己不利的法律就要求暂缓执行，对自己不利的法律就要求修改，我们何谈法治社会，何谈公平正义，何谈合作共赢。就这一点而言，《劳动合同法》对劳动关系的约束，本来就没有错。

最后，《劳动合同法》是否只保护劳动者利益，企业反而成了弱势方。如果企业雇主认识到了《劳动合同法》是保护劳动者利益，还真是一个进步。保护劳动者利益的，是《劳动合同法》的立法宗旨，也是劳动合同立法的本质所在。如果说《劳动合同法》要同时保护劳动者和企业的利益，那就不合法理了。自有社会立法和劳动立法以来，劳动立法就是为了纠正劳资关系中劳弱资强的状况而存在的，若不如此，就不叫劳动立法了。更何况，劳动合同立法同时也是规范劳动关系双方权利义务的法律，对用人一方的利益也给予了足够的保护。这在我国的《劳动合同法》及其实施条例中有充分的体现。企业的利益，有各种投资法、民商法、物权法所保障，其法律体系之完备，执行力度之大，是《劳动合同法》所不及的。若要把《劳动合同法》修改成《劳资两利法》，不是不可，但实际情况可能只会利资而不会利劳，最终结果是劳资两不利，两败俱伤。就此而言，现在修改《劳动合同法》也是不合适的。

## （二）《劳动合同法》不可修改。

《劳动合同法》不可修改是基于没有可能性。法律不是不可修改或废止，但一要看其是否有必要；二是要看时期是否成熟。从现实情况看，目前要修改《劳动合同法》等相关法律规定，绝非易事。首先，无论是《劳动法》还是《劳动合同法》，我们且不论立法是否超前、规定是否合理，但一般而言，法律一经制定，如果没有严重、明显的缺陷，总不是可以朝令夕改的。其次，《劳动法》和《劳动合同法》的制定，不是一朝一夕之功，而是经过长期的准备、充分的酝酿、广泛征求意见，是各种力量相互博弈的结果。若某种社会势力要在短时间内人为地打破这种平衡，当事人的各方能否接受，值得考量。其三，劳动法律是调整劳动关系的法律，涉及到劳资双方的利益，难得做到劳资双方都绝对满意。从劳动立法史和立法宗旨来看，劳动立法本来就应更多地考虑劳动者的利益。若法律一经实施，资方不满意就提出来修改法律，一是法律的严肃性会扫地而尽；二是受到损害的另一方也会奋起反击。说到底，这可能是一个冤冤相报、两败俱伤的过程和结果。其四，在金融危机的影响下，不光是企业受到冲击，经营困难，劳动者在本来就是弱势群体的基础上，又雪上加霜，经受的压力更大。如果轻易修改《劳动法》、《劳动合同法》使之更有利于企业，劳动者的境遇将会更差，其后果又会怎样，我们不难设想。最后，在现今的条件和形势下，修改《劳动法》和《劳动合同法》是不合时宜的。因为我国的《劳动法》和

- 山西灵石发生矿难 18人死亡39人被困...
- 张鸣起在大同慰问“5.18”矿难被困矿...
- 关于山西省大同市左云县新井煤矿“5...
- 山西左云矿难性质初步确定 7名责任人...
- 山西左云矿难57人被困
- 山西原平轩岗煤电公司医院10日爆炸造...
- 山西原平轩岗矿医院发生爆炸已死亡15人
- 山西省忻州市偏关县一花炮厂发生爆炸
- 山西临县“3·18”透水事故28被...

《劳动合同法》对劳动标准和劳动关系的相关规定，从总体上讲并没有超出客观条件的要求和国际上的一般水准。社会上盛传的劳动标准过高、劳动关系刚性化只是相对于过去的低标准而言的。现在正处于国际金融危机的影响下，大量农民工失业返乡，就业困难。若此时修改这些法律，放松政府对劳动关系的管理，必定会引起更大一波的解雇风潮，社会稳定问题将成大患。更不妥的是，提出修改要求的人大代表、政协委员大多是企业界的人士或与企业界联系密切的人士，会增加劳动者的被剥夺感，引起社会阶层之间的对立情绪。

## 二、集体协商是解决目前劳动法律困境的出路

两会期间，有关方面负责人已明确表示，全国人大不会修改《劳动合同法》，并对《劳动合同法》实施以来所取得的成就给予了充分的肯定。《劳动合同法》实施以来经受了实践的考验，法律本身不会因金融危机而修改。虽然有金融危机影响，因为有了《劳动合同法》这样的法律保障，我们的劳动关系基本上还是稳定有序的，应该说这部法律经受住了实践的检验，是经得住时间的检验的。从此可以看出，至少有三点是明确的：一是当前企业遇到的危机不是实施《劳动合同法》的结果；二是当前全国人大没有因金融危机的影响而有修改《劳动合同法》的打算；三是金融危机形势下实施《劳动合同法》的具体问题可以通过落实《〈劳动合同法〉的实施条例》等办法来解决。

至于《劳动法》和《劳动合同法》存在的瑕疵，我们还是有补救的办法，以走出当下贯彻落实法律中的困境。

### （一）集体协商是一个灵活实用的方法。

不管是《劳动法》还是《劳动合同法》，都有劳动关系双方集体协商谈判、签订集体合同的规定。劳资协商谈判正是国际上通行的处理劳资矛盾的基本方法。在不违反《劳动法》和《劳动合同法》基本原则和基本精神的前提下，对《劳动法》和《劳动合同法》实施中的具体问题，可以通过劳资双方协商谈判来解决，这要比动不动就来修改法律要好得多，也符合市场条件下的劳动关系双方协商自愿原则。

当前的经济形势的确对企业的经营和发展造成了较大的影响，不少企业遇到了比较严重的困难，需要在劳动关系上作一些调整，如企业遭遇到了资金困难，会对职工的工资发放、有关经济补偿金的支付产生一定影响等等。但这些问题并非一定要通过修改劳动法律才能解决。可以在法律精神的指导下，在法律的框架范围内，通过劳资双方协商谈判去解决。只要是劳动关系双方根据各自真实的意愿达成有关协议的，有关方面就可以认可。

### （二）“共同约定行动”是一种有效可行的方式。

在不修改法律的前提下，为共同应对当前的危机，对于部分人大代表、政协委员提出的要在《劳动合同法》增加“艰难时期条款”，我倒认为是一个值得探讨的办法。不过，“艰难时期条款”并不必写进《劳动合同法》。据我所知，所谓“艰难时期条款”是德国上世纪90年代后期劳资关系妥协的结果，并非国家立法的结果。如前所述，只要符合劳动法律法规的规定和要求，当前各种劳动关系问题都可以通过集体协商谈判、签订集体劳动契约来解决，我国的劳动法律法规也留有这样的空间。最近全国总工会在企业推动“共同约定行动”，是一个劳资双方共同努力应对金融危机的积极举措和有益尝试，是一种很好的形式。在今天我们面对国际金融危机影响的大局下，如果劳资双方能够真正坐在一起平等协商谈判，采取共同约定行动，那确是一件好事，对推动我国协调劳动关系的制度创新，加强劳资合作，其意义不会亚于一部法律的诞生，更胜于修改一部法律。

### （三）各方面共同努力是具体实施的关键。

在特殊时期发挥劳动关系双方集体协商和集体协议的特殊作用，关键的问题是需要各方的共同努力。过去很多企业不把职工代表或者工会当回事，从来不把他们当作平等的协商谈判主体。工会方面也往往知难而退，不去碰这个钉子。那么，在面对国际金融危机的局面下，两者应该可以合作谋大局。企业与其去谋求修改法律，还不如自己救自己，放下架子，与职工、与工会去协商谈判解决企业面临的问题。这可能才是正确的选择，不要总希望通过剥夺别人的权利来壮大自己。只要企业真心对待职工，讲清道理，明辨事理，职工就会支持企业、与企业共渡难关，共克时艰。职工也要有这个大局意识，理性计算得失，关心企业的生存与发展。工会在这个过程中应发挥积极的作用，要把它真正抓好、抓实，不要成了形式主义的东西，或者是失去了工会和职工的立场。作为国家立法部门和政府来讲，不用天天受各种利益左右去考虑修改法律，但可以为劳资双方协商谈判解决问题创造一些必要的条件，如授权在特殊时期对劳资双方协商结果的认可等等。

### （四）企业应对金融危机不能只盯着《劳动合同法》。

国际金融危机爆发后，一些企业经营困难，从一开始就把原因完全算到实施《劳动合同法》的头上，有失偏颇。企业不应该把救企业的希望都寄托在修改《劳动合同法》上。从宏观层面来看，国家可以通过调整税收政策给企业尤其是中小企业以支持；可以通过给企业以工资补贴的形式降低企业的用工成本，这是不少国家应对金融危机都已采取的措施；可以通过加大劳动就业投入，鼓励企业减少裁员，留厂开展职业技能培训；还可以通过财政支持，引导企业调整产业结构，转型升级，走出困境。从微观层面来看，企业可以在加强管理、节约成本、技术进步、改革创新、调整结构、调动职工积极性等方面下功夫，想办法，提高企业经济效益。总之，这些方法应该比修改《劳动合同法》来得更实在、更有效、更快捷。

## 三、越是困难时期越要选择正确的劳动关系政策

《劳动合同法》的实施，对企业的用工无疑是一种制约，不管有没有国际金融危机的影响，一些企业都会有抵触情绪。企业和相关人士在金融危机下要求修改《劳动合同法》，只不过是表象。这其中暗含了强资本弱劳动的逻辑，真正的意图是要以此来改变我国劳动关系政策和社会立法的走向。

### (一) 必须选择适合中国国情的劳动关系政策。

一个社会选择什么样的劳动关系政策，就会形成什么性质的劳动关系，最后也会产生什么样的社会后果。比如是冲突，还是合作。改革开放30年来，我们建立了社会主义市场经济体制，然而，我们也无法回避市场经济中的劳动关系问题。长期以来，资本受到偏爱和追捧，在劳资关系中越来越呈现出强势地位；相比之下，劳动者的合法权益得不到有效维护，劳资争议激剧上升，集体争议事件逐年增长，这已是众目共睹的不争事实。与此同时，一方面是工会的维权尚难以满足劳动者的广泛需求；另一方面，劳动者要求维权的呼声越来越高，有的甚至采取各种极端的方式来争取自己的权利。我国的劳动关系已到了一个集中爆发的阶段。面对这样一种局势，我们是“堵”还是“疏”，是“压”还是“抚”，都面临着选择。

马克思曾经说过，人们所奋斗的一切，都与他们的利益有关。如果社会缺乏基本的公平公正，劳动者利益得不到起码的尊重和维护，劳动关系和社会就不会稳定。改革开放以来，从90年代的国有企业职工失业、下岗分流，到本世纪初以来越来越严重的农民工问题，再到当前金融危机影响下的职工权益保障，我国的劳资纠纷数量迅速攀升，规模不断扩大，性质更为复杂，劳动关系明显呈激化之势，劳动关系问题已越来越成为我国社会发展中无法绕过去的坎。如果我们对此没有清醒的认识，就会重蹈西方国家经历激烈的劳资冲突而不断引发社会对抗的覆辙。在全力以赴应对当前国际金融危机影响的局势下，对有关人士提出的降低劳工标准的建议，我们必须谨慎对待，切不可轻率实施。在中国，必须走合作和谐的劳动关系发展道路。

### (二) 加强劳动关系合作才能建立信任、提振信心。

温家宝总理在两会期间说，要通过暖人心来暖经济，信心比黄金更重要。面对危机和困难，采取何种应对的措施，各方面的人都有不同的考量。一部分企业主动承担起社会责任，承诺不减员、不拖欠职工工资，依靠员工共渡难关，赢得了社会普遍的赞誉。但同时，一些人也开出了取消最低工资标准、取消无固定期限劳动合同、暂停带薪休假等降低劳工标准的救世药方。这些建议大多是以要求劳动者放弃相应的法定权利作为代价的。事实上，在当前严峻的经济形势下，降低劳工标准可能使部分企业获得一时之利，但从长远和社会角度看，只能是得不偿失。首先，会进一步降低城乡居民收入，减少社会消费，进而在就业、收入、消费、生产上形成恶性循环，削弱劳动者对经济发展的信心。其次，会进一步加剧和激化各种社会矛盾，引发和扩大社会冲突，减弱劳动者对政府和社会的信任。

上个世纪30年代美国处理劳工关系的做法和经验能给我们一些启迪或是启示。1933年3月4日，罗斯福在全球经济危机中当上美国总统后开始实施“新政”。“新政”的重要内容之一，就是调整劳工政策。随着《全国工业复兴法》的出台，与此相配套的涉及工会、劳工保护、最高工时和最低工资标准、职业介绍、团体契约等一系列调整劳工关系的法规也逐一出台。同时，还成立了国家劳工关系委员会，作为调整劳工关系的协调机构。1935年又制定了美国历史上著名的包括社会保险、公共救助、儿童福利等内容的《社会安全法案》和《国家劳工关系法》。前者是美国联邦政府第一次实施的全国性社会保障立法，后者则是美国劳工立法的基本法律之一。到1938年，又先后制定了《工资法》、《加班法》、《公平劳动基准法》等维护劳工权益的一系列法律。这一系列劳工立法，促进了劳工关系的稳定，加深了劳资双方的互信，加强了社会各阶层之间的谅解与合作。其在当时美国经济萧条情况下给民众带来的信心，在社会不同群体中所创造的信任，对扭转危局所起的作用，是有目共睹的。因此，在当前的金融危机局势下，我们一是要靠信任，加强企业、职工和政府间的团结与合作；二是要靠信心，充分凝聚、调动和发挥好各方面的积极性。只有有了信任和信心，我们才有可能直面危机和挑战，这是战胜困难的前提。

### （三）战胜金融危机还要靠调动劳动者的积极性。

中国企业最主要的问题就是企业和员工之间缺乏必要的、有效的、长期的信任，企业只是把劳动者当作企业外部的因素，而不是企业利益共同体的有机组成部分，所以企业与员工之间缺乏信任，劳动者对企业也没有信心。企业与员工的关系处于这种状态下，即便是正常情况下企业都难以搞好，更何况要面对国际金融危机的冲击。如果企业和劳动者之间有了足够的信任，企业即便因经营困难真的要减薪、裁员，劳动者也会理解、支持。那些因减薪、裁员闹出群体性事件或重大社会事件的企业，无不是管理不规范，对劳动者使用欺诈、打压等手段的企业。

就我国当前市场经济发展的情况看，劳动力是一种相对过剩的资源，但从长远看，劳动者的劳动积极性无疑是一种稀缺资源，将直接影响企业的经营成果和健康发展。当企业中劳动者的积极性高的时候，劳动者的行为会促进企业效益的增长，反之，则引起企业效益的下降。现代企业是一个法人实体，一旦获得永续的法律生命，就只能在利益相关者的诸多目标之间不断调和，以追求自身的生存与发展。企业无非是股东、债权人、经理人员及雇员等利益相关者的共同体。企业要渡过当前的国际金融危机，需要企业内外部各种因素共同努力，这其中，员工是决定性的因素之一，只有企业的员工，包括其中的主体——劳动者的劳动才是活的东西，才能真正承担所谓的责任。在企业处在危机的时刻，员工并非只是企业的负担，同时也是企业的资源，是战胜危机的力量。企业的普通员工在企业遇到困难之时，至少可发挥三个方面的积极作用。第一，能理解企业的处境和困难，积极支持企业采取措施应对危机；第二，会更加努力地工作，为企业多作贡献，多出效益；第三，会为企业利益着想，节约成本，降低消耗，革新技术，提高企业竞争力。但是，这些

积极作用发挥的前提条件仍然且必须是，企业对员工要有足够的信任，这样员工才会对企业有足够的信心。

(作者单位：中共湘潭市委讲师团)

来源:《工运研究》

(责任编辑：办公室)

[其它](#) [理论观点](#) >> [理论探索](#)

- 发扬“四大”作风 建设“三型”工会
- 加快工会组织的群众化民主化进程

### 工会要闻排行榜

- 1 省总在金融危机下组织开展“共同约定行动...
- 2 山西省“五一”表彰大会隆重召开
- 3 金融危机影响下全省农民工返乡情况调查
- 4 就业创业，路在何方？
- 5 关于农民工技术职称评聘问题的调查
- 6 工会发展道路理论与实践研讨会发言摘登（...
- 7 破解农民工就业难题
- 8 人民日报：农民工的“娘家人”
- 9 山西农民工就业调查：拖欠工资问题依然存在
- 10 郭海亮：坚决发挥好国家政权重要社会支柱...

### 时政热点排行榜

- 1 太原全面启动事业单位改革：“无事业”，...
- 2 西方媒体报道中国国庆 感叹60年巨变
- 3 “7-5事件”海外黑手
- 4 透视内蒙古矿区失地农民生存状态
- 5 复旦：拟招38岁高中学历三轮车夫读博士
- 6 追问株洲垮桥悲剧：桥墩质量被指存在严重...
- 7 面对猪流感，中国准备好了吗？
- 8 一季度全国城镇在岗职工平均工资7399元
- 9 国内出现罕见网络大瘫痪 网民投诉
- 10 纪念汶川特大地震一周年活动隆重举行

### 友情链接

[省内工会](#)

[全总及外省工会](#)

[省直机关网站](#)

[本省党政网站](#)

[新闻媒体网站](#)

[太原市总工会](#)

[大同市总工会](#)

[朔州市总工会](#)

[阳泉市总工会](#)

[吕梁市总工会](#)

[晋中市总工会](#)

[忻州市总工会](#)

[长治市总工会](#)

[临汾市总工会](#)

[运城市总工会](#)

[晋城市总工会](#)

[首页](#) | [关于我们](#) | [问题答复](#) | [导航地图](#) | [联系我们](#)

版权所有：山西省总工会

地址：山西省太原市东缉虎营1号 电话：0351-3085790

copyright © 2005 www.sxgh.org.cn all rights reserved ini

浏览总数 **1025670** 人