

对《劳动合同法》的思考

杨凌珊 厦门大学法学院2006级本科生 361005

摘要：经过二度修改，四次审议的艰难过程，《中华人民共和国劳动合同法》终于于2007年6月29日正式颁布，并于2008年1月1日正式实施。这部承载着亿万劳动者期盼的法律，在当前中国劳动力市场变化的形势下和建设和谐社会的现实需求下，具有规制劳动力市场的里程碑意义。新《劳动合同法》相比原来的劳动法律制度，在许多方面都具有重大突破。但同时，由于其关系到劳动者的切身利益，也引发了一系列争议。因此，加强对此法的解释与宣传，加快配套法律法规及相关政策的出台有待我们尽快进行。

关键词：劳动合同法 社会意义 突破 不足和反思

一、立法背景

（一）我国现今劳动力市场的形势

1. 市场机制在劳动力资源配置上的市场失灵

自改革开放以来，我国经济体制由计划经济体制转向市场经济体制，而劳动力市场也相应进行了改革。从此，市场机制成为我国劳动力资源配置的主要方式。在市场机制条件下，不再通过制度而是通过市场来实现劳动力供求。劳动力使用权的转让与购买完全出于自愿，劳动力供给与需求以劳动力市场配置为基础。这样，市场失灵的结果是不可避免的。一方面，由于劳动力市场信息的不对称，很容易导致逆向选择的后果；另一方面，单凭市场机制对劳动力资源配置，而缺少相应的法律进行约束，会导致劳动力市场运行中所存在的无序、混乱、争议和纠纷等问题没有相应的解决机制。因此，需要政府出台相关法律，适度干预，以解决劳动力市场失灵这一问题。

2. 劳动力供求关系的改变增加了立法保护的需求

近年来，中国劳动力市场发生了较大的转变。一方面，中国经济在过去五年一直保持着10%以上的高速增长，创造了大量的就业机会，也缓解了一度紧张的就业形势，从而形成了新增非农就业率持续增长的局面；另一方面，由于中国的生育率水平在过去30年中持续下降，所产生的效应在劳动力市场上已经开始显现，具体而言，就是新增的劳动年龄人口在最近几年开始出现下降的趋势，从而导致新增劳动力供给开始递减。由于劳动力市场态势所出现的转变，使劳动保护的形式也发生了转折。一方面，随着中国经济发展日益接近“刘易斯转折点”，工资及劳动力成本开始加速上涨，在某种程度上，劳动力成为一种较为珍贵的资源，这就使得劳动者对于劳动保护的需求不断上升；另一方面，劳动力市场上供求关系的转变使劳资双方的谈判地位发生了逆转，劳动者通过“以脚投票”的方式争取自身的利益成为可能。这样就需要新的劳动法律法规来适应这种形势的变化。

（二）以往的劳动法律制度尚存在不足

我国的劳动合同制度的试点工作开始于20世纪80年代。1986年国务院颁布的《国营企业实行劳动合同制度暂行规定》，第一次以行政法规的形式，对中国实行劳动合同制度这一市场经济国家确定劳动关系的通行做法做了肯定，但其适用范围非常有限，仅仅适用于国营企业新招聘的职工。随着经济体制改革的不断深入，1994年7月5日全国人大常委会通过了《中华人民共和国劳动法》，该法于1995年1月1日起实施。《劳动法》规定了劳动合同的定义和适用范围，劳动合同的订立、变更和效力，劳动合同的内容、形式和期限，劳动合同的终止和解除等，正式确立了我国的劳动合同制度。《劳动法》的颁布实施使得劳动关系由计划经济体制下行政隶属关系转变为用人单位和劳动者法律地位平等的合同关系，双方真正成为劳动关系的主体，促进了劳动力的合理流动和优化配置，适应了社会主义市场经济发展的要求，也发挥了保护劳动者和用人单位双方合法权益的作用。用人单位和劳动者依据国家的法律法规，确定劳动关系、明确双方的权利义务。依法订立的劳动合同对用人单位和劳动者都有法律约束力，双方按照合同的约定，履行义务和享受权利。劳动合同制度确立了双向选

择的劳动用工机制，劳动者自主择业，用人单位按需用人，促进了劳动力这一重要的生产要素按照市场规律合理配置，极大地解放了生产力，为我国社会经济的发展作出了重大贡献。

但是，随着社会经济的发展和劳动关系的深刻变化，我国劳动合同制度的不足和缺陷也逐步显现出来，主要表现在：第一，劳动合同法律制度存在许多空白，不能适应对劳动关系进行全面、有效调整的需要。我国《劳动法》关于劳动合同的条文比较简单，总共才17条，远远不能适应市场经济条件下对纷繁复杂的劳动关系进行法律调整需要。其对劳动合同的订立、效力、合同条款、合同期限、合同的变更、终止和解除、以及合同的责任虽然都作了规定，但基本上都是原则性、纲要性的，不能对实践中的劳动关系进行有效的调整。这就导致实践中出现了一些不良现象，如劳动合同的签订率比较低，劳动合同短期化趋势明显，对社会上出现的新的用工形式如非全日制劳动用工、劳动派遣和实践中急需规范的一些问题如商业秘密保护与失业限制等缺乏法律规定，以及劳动合同签订、变更、履行非常不规范等。第二，劳动合同法律制度的效力偏低，法律制度不统一。由于我国《劳动法》的规定过于原则，缺乏可操作性。为了解决和规范现实劳动关系中的诸多问题，劳动行政部门颁布了许多部门规章和相关政策，如《违反和解劳动合同的经济补偿办法》等，这些部门规章虽然在调整现实中的劳动关系起到了重要作用，但法律效力偏低，能起的作用十分有限。

综上，在我国现今的劳动力市场形势下，为了解决劳动合同制度的上述问题，弥补劳动法制的空白，完善劳动合同法律制度，需要总结我国劳动合同制度的成功经验，从我国国情出发，借鉴市场经济国家劳动合同法律的先进制度，制定一部统一的《劳动合同法》。

二、《劳动合同法》比起以往劳动法律制度的突破

《劳动合同法》的颁布实施，将对已实施多年的劳动合同制度和已确定的劳动关系立法模式带来重大调整。与以往法律法规不同，《劳动合同法》在构建社会主义和谐劳动关系方面，显现出如下几大亮点。

1. 扩大适用范围

新的劳动合同法将其适用范围由企业扩大到国家机关、事业单位、民办非企业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，将过去游离于劳动法调整范围之外的一部分劳动者纳入了劳动合同法调整的范畴，有利于对这部分劳动者合法权益的法律保护。

2. 不按规定签订劳动合同用人单位须按月支付双薪

劳动法对不签订劳动合同的法律责任没有强有力的处罚措施。劳动合同法首先对签订劳动合同的时间做了明确界定，对不签订劳动合同的行为制定了严厉的罚则。

《劳动合同法》第八十二条规定：用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者支付每月两倍

的工资。

3. 同一劳动者在同一用人单位只能被试用一次

劳动合同法明确了劳动合同期限的长短与试用期的长短，最大的亮点在于同一个劳动者在同一用人单位只能有一次试用期。

4. 鼓励用人单位与劳动者签订无固定期限的劳动合同

长期或无固定期限的劳动合同，是社会公认的构建和谐稳定劳动关系的重要基础。劳动合同法第14条明确规定了用人单位和劳动者应当签订无固定期限劳动合同的几种情形。劳动合同法试图通过这些条款架构起我国的长期或无固定期限劳动合同的用工制度，推动长期或无固定期限劳动合同在用人单位落地生根。

5. 单位招工不得收押金扣证件

今后，用人单位招收劳动者，再不能要求劳动者交“押金”或扣押劳动者的身份证等证件了，否则将面临严厉处罚。

6. 竞业限制期限不超过两年

随着产业发展，商业竞争在市场经济条件下越来越激烈，有些商业秘密直接关系到企业的生死存亡。目前，掌握用人单位商业秘密的劳动者“跳槽”到与本单位有竞争关系的单位工作，侵犯原单位权益的情况时有发生，这给相关企业特别是高新技术企业造成很大的损失。

对此，劳动合同法作出了明确具体的规定，对用人单位与劳动者双方都会起到制约和保护作用。竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。对于竞业限制的期限，劳动合同法予以明确不得超过两年。

7. 劳务派遣单位注册资本不少于50万元

劳动合同法规定：劳务派遣单位应当按照公司法的有关规定设立，注册资本不得少于50万元。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的

劳动合同，应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立两年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位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劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。在法律责任一章规定了较严格的罚则。

8. 劳动领域行政不作为将受追究

在山西“黑砖窑”事件中，一些劳动行政部门及其工作人员不作为、纵容违法犯罪的现象引起了社会各界的极大关注，劳动合同法对这个问题作出更有针对性的规定。

劳动合同法规定，劳动行政部门和其它有关主管部门及其工作人员玩忽职守、不履行法定职责，或者违法行使职权，给劳动者或者用人单位造成损害的，应当承担赔偿责任；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

参考文献：

- [1] 廖名宗, 翟玉娟, 向明华. 中华人民共和国劳动合同法精解[M]. 北京: 法律出版社, 2007.
- [2] 石先广. 劳动合同法:您逐鹿职场的利剑[M]. 北京: 法律出版社, 2007.
- [3] 吴斌, 涂强. 劳动合同法学[M]. 成都: 西南交通大学出版社, 2007.
- [4] 姜颖. 劳动合同法论[M]. 北京: 法律出版社, 2006.
- [5] 李强, 林勇. 劳动力市场学[M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2006.
- [6] 伊志宏. 劳动力市场[M]. 北京: 人民出版社, 1994.

(上接第340页)

同时建立了上海、玉溪、长沙、将军和颐中集团等40多个企业技术中心。科技服务方面建立了国家烟草专卖局经济信息中心、烟草经济研究所、中国烟草科技信息中心、全国烟草科技情报网络和中国烟草科教计算机网络。在产品质量监督和标准化方面成立了包括国家烟草质量监督检验中心和二级、三级检测站在内的烟草质量监督检验体系，成立了中国烟草标准化研究中心。基本形成了农业科研和卷烟工业研究、开发创新体系。

参考文献：

- [1] 龙怒, 中外烟草业发展比较研究[J]. 产业经济研究, 2004年第3期.

- [2] 郑新章, 烟草的综合利用及其研究进展[J]. 上海烟业, 2001年第3期.
- [3] 王彦亭等, 烟草行业科技进步对经济增长贡献率的究与测算[J]. 中国科技产业, 2002年第6期.
- [4] 郑伟、黎志成, 卷烟工业技术进步作用的定量分析与研究[J]. 企业经济, 2003年第九期.