

企業界的反抗與質疑，令新勞動合同法陷入陣痛期。然而，在勞資雙方對法律條文的種種爭議背後，還有很多深層次的問題值得反思：臭名昭著的「黑磚窯奴工」事件在多大程度上影響了立法者的決策？法律草案徵詢期是否足夠吸納廣大中小企業的意見？企業界的反應是否過於敏感？與國際相關制度相比，中國勞動合同法超前了嗎？

■本報北京、上海、珠三角新聞中心
記者：沈立炯、胡明、黎軼璋、陳光宗、唐湛嫻、趙飛飛
實習記者：周小雍

反思一 諮詢太匆忙 企業難置喙？

在本報記者採訪的十家企業中，有三家企業參與過勞動合同法草案徵詢，其餘則均未成功表達意見。有港商表示，新法出於過於匆忙，不及香港立法諮詢充分。東莞雅高服裝有限公司總經理文秀英則建議，應該給企業至少一年緩衝期。

米思米（中國）精密機械貿易有限公司人事行政經理戴敏表示，新法草案徵詢時，很多企業對試用期限按技術崗位和非技術崗位劃分的規定提出反對意見。大家認為，技術崗位和非技術崗位難以區分，可行性低。新法出爐時，已經沒有類似條款，說明企業意見獲採納。

多數企業意見 新法未見採納

供職於一家美國大型設備製造企業的中國區人事經理王蕾表示，新勞動合同法頒佈前，有很長一段時間向社會各界徵詢意見。人力資源主管可通過企業所屬商會或人力資源俱樂部反映意見。但她並未提及，哪些意見在新法中被採納。

東莞東聯租賃有限公司董事長葉宏燦也說，雖然新法草案曾向他所在的台商協會諮詢，但是他們的意見在新法中並沒有得到體現。

華堅集團董事長兼總裁張華榮認為，新法律應該按行業、專業、地區分類，給予企業緩衝期，分階段逐步實行，這樣有利於安置勞工，讓企業平穩過渡。

徵詢似走過場 建言為時已晚

東莞復領玩具廠董事會副主席謝潮泰以香港立法為例指出，香港一部新法出至至少需要三年時間，以藍皮書、白皮書等不同形式向業界及市民廣泛諮詢。而內地勞動合同法出於過於匆忙，亦無清晰操作細則。他反映，草案徵詢時，當地勞動部門只是向企業宣講有關條款，即使當時提出意見，修改空間已不大。

上海科信集團人力資源部績效薪酬副經理顧麗麗也有同感。她告訴記者，新法出爐後，企業所處地區的鎮級勞動部門才召集企業負責人舉行座談會，主要是告知新法實施，敦促企業嚴格執行，企業表達意見為時已晚。

各國勞動合同法表現形式

德國、意大利：勞動合同法歸入民法體系，作為民法的特別法出現
法國：合同法作為勞動法體系的一個組成部分
中國香港：採僱傭條例
美國：採用集體合同制定的勞動標準
印度：有專門的勞動合同法
越南：勞動合同法歸入勞動法體系內
埃及：無專門勞動合同法，僅與勞工簽定勞動合同遵循《埃及勞動法》

多國採用無期限合同

中國：分固定期限合同、無固定期限合同（三種情況，即在用人單位工作滿10年；二次簽定期合同；用工之日起滿一年不與勞動者訂立書面勞動合同，視為無固定期限合同）
日本：終身僱傭制
法國、韓國：兩次簽定勞動協議，該協議即視為無固定期限勞動協議
埃及：有期合同約滿後，雙方繼續遵守該合同，則認為該合同已延長為無期限合同
越南：連續兩次簽定定期合同後，再簽視為無固定期限合同

新法天平傾勞方 專家商家責失衡

表決時逢黑磚窯案 學者質疑一邊倒



■山西洪洞縣黑磚窯嚴重侵害農民合法權益案件引起軒然大波。學者質疑立法者在激憤之下，促成了幾乎「一邊倒」式的立法。

反思三 立法一邊倒 更符合國情？

中華全國總工會（簡稱全總）權威官員接受本報訪問指出，因社會結構、社會形態不同，中國內地與歐美國家的勞動立法制度與安排不同。中國主要通過依法維護，勞動合同法較現行勞動法，更具人性化，真正把重心放在勞動者身上。

中國勞動法學研究會副會長、湖南大學法學院教授王全興認為，勞動合同法向勞工權益保護傾斜，與西方國家的勞動法理念一致。但西方很多國家和地區並沒有專門的勞動合同法，而是採用多種不同形式表現。

勞動力過剩 更需護弱勢

他介紹，西方國家保護勞工的手段很多，如制定勞動標準、通過工會等組織制定集體合同。但中國的勞動標準不多也不細，沒有西方國家那樣強有力的工會，集體合同亦流於形式。他說，「這種情況下，勞動合同法在中國顯得特別重要。」

王全興還指出：「西方國家的勞動法經歷了很多工人運動洗禮，在工業化完成後出現，而我國工業化遠遠沒完成，中國轉型期難以估計的農村剩餘勞動力轉向城市，每年六七百萬大學生畢業，造成勞動力供給大大超過需求，處於弱勢一方的勞動者權益更需要受法律保護。」



■河南許昌市開展新勞動合同法宣傳活動。

民工調查

45%月休零天 90%未享社保

近日，在浙江東陽市打工的省農民間劉勝華獨立完成的民工問卷調查顯示：45%左右打工者月休息天數為零。發放的200份問卷，共回收70多份。接受調查的農民工涉及建築、服裝、服務行業等多個工種。

民工問卷調查節錄

- 「你平均每天工作多少小時？」：服務業8小時左右；製造業80%以上至少10小時；工作時間在12小時至16小時的約佔40%左右。
- 「你1個月休息幾天？」：45%左右的民工月休息天數為零；30%左右休息1天；其餘在1天以上。
- 「休息日勞動而又不能安排補休，你領過加班工資嗎？」：沒有人拿過。
- 「你簽了勞動合同嗎？」：80%左右的民工沒簽過，有少部分人簽了但合同卻被扣在老闆那裡。
- 「老闆扣過你工資嗎？」：近100%民工被扣過工資。
- 「老闆給你買了社會保險嗎？」：90%以上沒有。
- 「你還有其他福利待遇嗎？」：100%沒有。
- 「你知道最低工資標準是多少嗎？你知道按小時計算最低工資標準是多少元一小時嗎？」：近95%民工不知道。

本報駐浙江記者：何輝

反思二

老闆盡黑心 勞工皆善良？

中國政法大學教授何兵在其博客中撰文指出，勞動合同法頒佈前，山西恰好發生了臭名昭著的「黑磚窯」事件，立法者在激憤之下，促成了幾乎「一邊倒」式的立法。他指出，同情和保護勞工理所當然，但法律是社會關係的平衡器，立法者不能假設企業都是黑心的，勞動者都是善良的。



■中國政法大學教授何兵指出，立法者不能假設企業都是黑心的，勞動者都是善良的。

文章說，這些年來，由於勞動關係混亂，確實造就了一些黑心企業，但也的確還有成千上萬的企業處於薄利狀況。利潤的一部分都被電力、石油、電信、房地產這些壟斷行業奪去。

他表示，中國勞動者收入確實很低，大部分勞動者誠實善良。勞動合同法保護勞工的立法精神和許多制度值得讚賞。但也不要忘記，勞動者中也有懶散成性的刁民。為了所謂的保護勞工，企業不得收取勞動者保證金，不得扣壓勞動檔案。試問，沒有財產擔保，沒有信用記錄體系，企業如何維護？

何兵直言，勞動合同法應當保護社會良知，引導社會向善。一邊倒式的立法將使社會失衡，輕則嚴重損害中國企業的國際競爭力，重則誘發社會動盪。

反思四

無固定聘期 並非鐵飯碗？

「企業對勞動合同法不必談虎色變。」國務院法制辦《勞動合同法（草案）》課題組組長常凱接受本報訪問時如是說。他表示，「企業當然是希望勞動成本越低越好，但是勞資關係完全靠市場來調節的片面性已然顯現，中國的勞動力成本上升作為一種經濟趨勢已不可阻擋，我們不能僅僅站在企業和老闆的立場上，必須考慮到勞動者的需要。」

常凱指出，企業發出一一些反對聲音是正常的。對於企業反映新法將加大企業用工成本，無固定期限合同可能引發「大鍋飯」回潮等問題，他表示，新法改變固定

適應新法條款 企業規範管理

上海白玉蘭律師事務所研究勞動法的律師曹丹表示：「在新法草案中曾規定，企業規章制度要經過員工會討論通過，但最後修訂時，把『通過』這個字眼刪除了，從而使得企業可以好好利用這個缺口。」她舉例，如有安全生產企業規定，員工抽一支煙就可以開除的，也未嘗不可。」

曹丹說，新勞動法並不是那麼可怕，有利有弊。國家的意圖是希望把壓榨勞力型的企業變得更加規範，因為這樣的企業本身沒有競爭力，乾脆利用這個機會做出整改，提高員工的歸屬感與待遇，從而達到企業員工雙贏。但對於本身就很規範的企業來說，幾乎就沒有影響。

儘管爭議、激辯不斷，新勞動合同法已箭在弦上。作為勞資關係新博弈規則，新法主導下的企業生態將發生怎樣的變化，迎來哪些新機遇？本報記者連線採訪發現，未來中國人力資源管理和勞動力市場將呈現四大趨勢：勞動爭議增多、打短工更普遍、僱傭中介縮水、工會力量增強。經濟學家擔憂新法影響所及，因企業成本加重而勢必挑高失業率。同時，對人力資源的新需求也將帶旺法律服務、培訓市場以及獵頭公司。

■本報北京、上海、珠三角新聞中心
記者：黎軼璋、沈立炯、胡明、陳光宗、唐湛嫻、趙飛飛
實習記者：周小雍

商機一 法律服務 時薪千六

新法給法律諮詢業帶了新的商機。上海白玉蘭律師事務所的律師參與企業勞動合同起草收費5萬到10萬，如果是諮詢則是每小時1,600元。該所律師透露，平均每家企業會諮詢10到20小時，收費不便言。但是今年下半年以來，業務不斷「門」。

香港律師協會會長何君堯則表示，相關調研顯示，勞動合同對港商影響很大，令他們成本至少增加30%。如今有很多港商開始向律師諮詢，討論如何收緊勞資糾紛，降低企業違法成本。他認為這對律師界而言是一個巨大的商機。

港企聘律師 重訂勞動合同

他說，港商對新法了解不是很專業，一旦有相關勞資糾紛，就要應對起訴和賠償，「工廠有1,000個工人，就要隨時準備應付1,000份起訴，數量龐大，港商自然無暇顧及。」他們更多地希望了解這些法律實施後對自己的經濟、生活會帶來哪些影響？在這樣的期望背後，這些法律的學習培訓後邊就潛藏着很大商機。

何君堯稱，目前有港商諮詢新勞動法條款，甚至有企業已聘請律師設計新用工方案，尋求應對勞動合同法的措施。而律師界也正在加緊研究新勞動法，如讓企業制定詳細的規章制度，將職工的所有重大行為都納入制度考評，並明確規定嚴重違反規章制度的各項標準，希望給企業提供宣傳培訓等，或為日後提供法律援助。

商機二 培訓業務 增長五成

內地最大的網絡招聘平台，智聯招聘的市場部馮麗娟小姐告訴記者，在大城市中，人力資源管理和勞動法諮詢培訓律師成為最搶手的香餡餅。

她介紹，智聯招聘今年在內地25個城市為企業HR（人力資源管理主管）舉辦了《新勞動合同法》的專場講座，有1萬餘人力資源從業者接受培訓。僅在上海每月1、2場的培訓講座，可以容納350人的場地都擠得滿滿當當，沒有座位的從業者站着聽聽完培訓的都有，最多的時候一次培訓講座有500多名業人士到場。而過去這類講座一年不過1、2次。

江三向律師事務所首席合夥人路敬波告訴本報記者，從今年6月29日起，幾乎每天都有場勞動合同法的培訓講座，保守估計今年業務至少上漲50%，甚至可望增長一倍。

商機三 獵頭公司 前景燦爛

英國大型設備製造企業的中國區人事經理王蕾告訴記者，新法實施後，企業招聘人才將更加謹慎。珠三角律師事務所首席合夥人路敬波從中看到商機。他表示，《新勞動合同法》不但使法律服務業的市場需求加大，對從事人才服務的獵頭公司亦是好機會。

他分析，新法鼓勵企業僱用長期化，令企業「睇大眼睇」尋找能夠為企業長期服務的好員工，相信企業的這種需求會帶旺高端人才推介服務市場。他預計，將有越來越多的公司從事專業化的招聘服務。人才推介服務有望更加細分為行業人才市場，定單式個性化人才推介服務將更普遍。

成本上升成定勢 企業生態重洗牌

勞資爭端憂趨烈 失業數據恐拉高



■新勞動合同法將對勞資密集企業造成更大衝擊。

金 對外界擔憂的內地勞動合同法將引發國際資本撤資、影響中國投資環境等問題，國務院法制辦《勞動合同法（草案）》研究課題組組長常凱（見圖）接受本報訪問時明確表示，靠低勞動力成本來競爭，不是國家吸引外資的戰略，中國未來要靠自主創新，靠勞資關係的和諧去競爭，新勞動合同法的出台正是立法者從更深遠的層面考慮中國經濟持續發展的結果。

中小外企撤離 無損投資環境

另一位不願具名的北京權威官員表示，「新勞動合同法某種程度上增加了勞動力成本，亦加大了企業違法成本，但總體來看中國勞動力成本仍然較低，中國穩定的投資環境是吸引國際資本的最大因素。」因此，他表示並不擔憂國際資本撤資，亦堅信新法不會對中國的投資環境帶來不良影響。

該官員表示，目前的確有一些國際資本把原本設在中國的工廠轉移到勞動力成本低於中國的東南亞國家，如印度、越南等。撤資的主要是加工、製鞋、成衣等行業中小規模外企。他認為，「中國勞動力成本上升已是定勢，一部分外資的轉移亦屬正常。但這些企業往往忽略一點，低廉的勞動力並不代表生產效率高，勞動生產效率很大程度亦制約企業的最後利潤。」

趨勢一 員工更重維權

全球最大的人力資源管理諮詢機構美世諮詢大中國區總諮詢師王憲亮接受本報訪問時預計，從現在起，中國內地的勞資爭議會急劇上升。同時，「寬進嚴出」是未來內地企業事業機構用人的一個趨勢，但短期內將「嚴進嚴出」。

王憲亮表示，勞動合同法對內地勞資關係產生很大影響，短期內企業將面臨一批權利意識和法律意識越來越強的工人，勞資爭議也會因此急劇上升。他相信，未來一兩年內勞資爭議將普遍存在。

他還透露，美世的諸多客戶開始諮詢如

何應對勞動合同。據他觀察，企業對新法的看法有三類：一是已大面積實行無固定期限勞動合同的大型國有企業及跨國公司，對勞資新法反應平靜；二是以一些二流跨國公司為代表，正積極「研究」新法，對新法實施漠然視之。

據預計，三類企業未來都將面臨勞資爭議壓力。前兩類企業人員素質偏高，維護意識強，勞資糾紛機率加大。而第三類企業，守法意識薄弱，導致違法成本上升。

趨勢二 打短工更普遍

新制度經濟學和現代產權經濟學創始人之一，前香港大學教授、經濟金融學院院長張五常，日前在其博發表題為《新勞動法的困境》文章指出，「無固定期限」合同將維護懶人，更有可能讓「打短工」更普遍，嚴重執行勞動合同法反而會大幅增加失業率。

張五常以自己上世紀70年代在美國任教職的經歷為例，認為美國大學的終身僱傭制導致了更多「短工」出現，他說：「原來的計劃是終身僱用，可到頭來卻是短暫合約變得普遍。這是美國學術界的不幸。」張五常更認為勞動合同法可能「搞垮經濟」，張提出中國90年代經濟「雖然通縮嚴重，房地產之價下降了三分之二，但經濟增長保持8%，失業率徘徊於4%左右」是得益於合約自由。他認為「硬性規定勞工合約是干預市場運作」，「如果嚴厲執行新勞動合同法，失業率將達8%恐怕是起碼的了」。

■新法將對勞資關係產生很大影響。圖為勞資積極學習新勞動合同法相關內容。

■為適應新勞動合同法，港企更重嚴把招聘關。 趙飛飛攝



■新法令企業「睇大眼睇」尋找能夠長期服務的好員工。圖為北京市人才服務中心。

趨勢四 工會力量增強

記者在採訪中了解到，一直以許多港企沒有設立工會組織，即使有也形同虛設，「一邊倒」地與老闆站在一起。有港企的工會主席稱，勞動合同法促使工會組織成為工人的真正代表，更好發揮「上傳下達」的橋樑作用。

港資東莞二發毛絨有限公司陳先生說，公司幾年前就設立了工會組織，但多半是參與組織員工內部文化娛樂活動，如加工協商、制度修改等與員工切身利益緊密相關的工作都無法參與。而即將實施的勞動合同法給予工會工作以法律保障。他說，根據新法，公司的規章制度都要公示，如果老闆有什麼地方做得不對，工會代表也可以將工人的聲音反映給老闆，與資方協商調整。對於員工不當行為，工會也更有權威地予以規範。



■港資東莞二發毛絨有限公司成立工會，讓工會成為工人真正的代表。 胡明攝