

港委員盼修《勞動合同法》護企業

加班設限減靈活性 成本劇增掀倒閉潮



《勞動合同法》施行至今8年，一直爭議不斷。在全國兩會召開前夕，財政部部長樓繼偉公開表示，《勞動合同法》對企業的保护十分不足，降低了中國勞動力市場靈活性，下一步要進行修改。準備進京參加兩會的全國政協委員、人大代表們紛紛表示，對修改《勞動合同法》極為關注。有全國政協委員表示，《勞動合同法》中一些條例令企業的運作僵化，成本上升，在當前的經濟壓力下，不得不放棄一些勞動密集型的項目。不過，有學者提出，修訂法律並不一定能解決企業的問題，反而有可能引發勞資關係惡化，建議通過降低稅費或其他金融扶持手段幫助企業渡過難關。

■香港文匯報記者 熊君慧、李望賢、李昌鴻、何花 廣東報道



■勞動力成本持續升高，企業人力成本不斷增長。圖為珠三角某文具廠，工人正在生產線上工作。資料圖片

香港文匯報訊 據新華社報道，政協第十二屆全國委員會常務委員會第十四次會議2月28日通過了關於召開中國人民政治協商會議第十二屆全國委員會第四次會議的決定。根據決定，全國政協十二屆四次會議於3月3日在北京召開。建議會議的主要議程是：聽取和審議中國人民政治協商會議全國委員會常務委員會工作報告和政協十二屆三次會議以來提案工作情況的報告；列席中華人民共和國第十二屆全國人民代表大會第四次會議，聽取並討論政府工作報告及其他有關報告，討論國民經濟和社會發展第十三個五年規劃綱要草案，討論慈善法草案。



■全國政協委員陳紅天認為修改《勞動合同法》非常有必要。

「修改《勞動合同法》是非常有必要的。」即將啟程參加全國兩會的全國政協委員、香港太平紳士陳紅天認為，《勞動合同法》由於過度保護勞動者利益，忽略了勞資關係最起碼的公平和平等關係。

放棄勞動密集型項目

陳紅天以自己的企業為例，祥祺集團在2008年之前曾投資多個勞動密集型的項目，2008年之後遭遇多次勞資糾紛，對於聘請員工變得越來越謹慎，近些年陸續將酒店管理、物業管理、大型旅遊項目等轉讓出去，原因是「這些都需要聘請大量員工」。

在深圳投資膠五金的全國政協委員、深圳福州商會會長吳煥炎對2008年《勞動合同法》出台後成本增加記憶深刻。「22天工作時間讓員工加班受限制。」他說，「我們是勞動密集型企業，加班是常態，員工也需要加班多賺錢，無奈只有改成三

班輪流加班，但企業為此要多付出勞動力成本，大約佔企業成本5%。」

《勞動合同法》出台不久，全球遭遇經濟危機，令在東莞投資勞動密集型行業的港商承受巨大壓力。從事鞋業生產20年的香港鞋業商會會長、港之傑鞋業董事長張煒傑表示，目前是他從業以來最艱難的經濟環境。他回憶，2007年港之傑鞋業分廠在東莞設立，初期尚未遇到經濟危機，工廠有做不完的訂單，社保、住房公積金等成本尚未成為工廠的必須支出。但一年後，新《勞動合同法》出台，數月後經濟危機從美國開始席捲全球，歐美訂單數量直線下滑，東莞製造業工廠的噩夢開始發端。

訂單不升反降 利潤縮水

他透露，2007年在東莞辦工廠的時候工資在900元（人民幣，下同）起點，2008年馬上漲到了1,500元。在隨後的7年中，珠三角地區的最低工資差不多每年以20%的速度上漲。此外社保和住房公積金也成為必須的支出。目前，珠三角地區的工人工資平均水平已達3,000元，深圳甚至達4,000元。工廠的人力成本翻倍增長，但訂單數量不增反降。許多企業利潤一再縮水，無力支撐，



■流水線上簡單的手工作業屬於勞動密集型產業，加班屬於常態。圖為東莞某電子廠正在工作的女工。資料圖片

掀起倒閉潮。

張煒傑也指出，2008年新《勞動合同法》剛出台時，企業訂單和市場環境尚好，沒有過多反對，但當中很多條款都是「一刀切」。「工人權益不是不該維護，而是需要循序漸進。」他強調，希望政府在調整法律的時候，能夠用適當緩慢的節奏，不要一下調整太快，找到一個與社會整體經濟平衡的速度。

籲參考通脹 定薪酬漲幅

■劉展灝建議工人的工資漲幅應以通脹水平作為參考。記者 李昌鴻攝



危機等衝擊，訂單大量下滑和競爭力下降，珠三角的大量港企不斷外遷，有的甚至倒閉，這對企業、國家和工人都都不利。

加班時長應可協商

他認為，內地每年規定大幅提高最低工資，漲幅達10%至20%，相信沒有哪個企業有這種承受能力。他建議可以參考每年全國CPI增長水平，員工工資增長可以高於CPI水平的2至3個百分點，業績好的企業可以在此基礎上適當提高。

劉展灝指出，《勞動合同法》規定每個工廠工人加班不超過一定期限。事實上，許多企業訂單是分旺季和淡季，以往加班時限的規定不利企業旺季多加班，淡季不加班，因此，若要修訂《勞動合同法》，應允許企業與工人談判、協商加班時間，在保證員工一天有10小時休息時間的基礎上，只要工人願意、身體能夠承受，加班工資也能接受，就可以加班。

仲裁偏重員工 資方處弱勢



■由於各方面成本不斷上漲，很多工廠經營艱難，不得不縮減人手，招聘欄前總是有很多人尋找新工作。資料圖片

在收入下降，工人薪酬增長的局面之下，不少企業舉步維艱，而一旦發生勞資糾紛，勞動仲裁往往更重勞方利益，很多投資人尤其是勞動密集型企業的老闆深感自己也是「弱勢群體」。

陳紅天表示，曾經遇到過幾宗極端事件，明明是員工造成重大工作事故，但勞動仲裁人員仍然堅持「即使有問題也要保護勞方利益」，這就造成了非常惡劣的勞動環境。以後看到需要大量人力的投資項目都會謹慎而為，「這幾年都

沒有投過超過幾百人的項目」。張煒傑也指出，除了《勞動合同法》硬性規定的福利內容和最低工資的上漲之外，企業老闆們還面臨着工人整體素質下降和敬業精神不足的難題。「如果『90後』能夠像他們的父輩一樣努力和敬業，把工資漲上去理所應當，但事實上卻不是這樣。『90後』動不動就到勞動局申訴，讓企業老闆非常被動。」張煒傑說，目前「90後」工人平均在一個崗位工作的時間不足半年，工廠管理難度極大。

專家：或激化勞資矛盾 大規模修法



■侯玲玲認為，越是經濟困難時期，越要謹慎對待勞資關係。本報廣東傳真

深圳大學法學院副教授侯玲玲認為，當前中國經濟形勢嚴峻，關於修改《勞動合同法》的聲音才如此高漲。但是經濟下滑的情況下，更需要謹慎對待勞資關係。她認為，目前仍不適合大規模修訂《勞動合同法》，一方面無法評估對企業有多大幫助，另一方面修法太大還可能引起勞資不諧，也可能進一步激化矛盾。

侯玲玲指出，當前熱議的一些勞資問題，其根本並非《勞動合同法》本身的問題，例如關於員工工資，應該是工資立法問題，只是合同中會涉及工資條款。同時，導致企業倒閉的原因有很多，員工方面的成本可能只是其中一個方面。法律是各方利益平衡的結果，企業可能覺得過度保護員工，員工則會覺得保障還不夠。法律制定和修訂需要高度智慧，需要立法機構廣泛聽取各方面的意見，在全面科學調研基礎上進行。同時，頻繁修改法律會影響法的穩定性、權威性。

金融扶持助企業渡過難關

在經濟下滑的情況下，勞資問題更需要謹慎對待，避免產生嚴重的社會問題。香港上世紀60年代經濟下滑時期的勞工立法值得關注。當時勞資糾紛頻發，往往很小的事情會被發酵成為社會事件，《僱傭條例》、《勞資關係條例》、《破產欠薪保障條例》等法例反而密集出台，以保護勞動者，降低勞資糾紛。侯玲玲認為，要幫助企業減負，並非一定要大規模修訂《勞動合同法》，可以通過其他方式給企業減負，幫助企業渡過難關，比如降低社保費、困難企業稅收減免、金融扶持。同時，通過建立欠薪墊付保障機制保障經營困難企業員工工資支付，這項制度也應與《破產法》相配合，通過破產企業再生計劃，幫助企業渡過難關，減少失業人員。

《勞動合同法》出台曾引爭議

2008年1月1日，《勞動合同法》正式實施之前，經過了4年的審議。關於這部法律的爭議，從制定之初到全國人大常委會4次審議，施行8年至今，一直未停息。勞動

法學界、經濟學界以及當時的勞動和社會保障部等政府部門，認識各有不同。

陳紅天透露，2008年《勞動合同法》出台之前，曾有超過500個政協

委員對勞動法提出不同意見。出台之後，珠三角出現撤資「風潮」，部分企業解散或遷移到其他國家，山東30餘家韓資企業「半夜潛逃」，河南一些勞動密集型企業倒閉。該法中

關於簽訂無固定期限勞動合同的規定更被視為大鍋飯、鐵飯碗。

2016年1月，經濟學家張五常在公開演講中再次批評《勞動合同法》，認為《勞動合同法》是從西方抄襲過來，施行該法相當於全面否決分工合作的合約安排，或大幅度提升分工合作的交易費用。