

# 解读劳动合同法 提升企业人力资源管理水平<sup>\*</sup>

秦伟平,王 灿

(石河子大学 经济贸易学院, 新疆 石河子 832003)

**摘 要:**《中华人民共和国劳动合同法》的颁布,对企业而言是挑战也是机遇。《劳动合同法》从保护劳动者权益的角度出发,对企业人力资源管理工作提出了严格的规定和要求;同时也促使企业人力资源管理工作转变理念。企业的发展模式,应由以低劳动成本为基本竞争手段转变为以构建和谐劳动关系、提高企业创新能力为基本竞争手段,从而成功实现《劳动合同法》在企业管理工作中的软着陆。

**关键词:**《中华人民共和国劳动合同法》;人力资源管理;软着陆

**中图分类号:** F272.92; D922.52 **文献标识码:** A **文章编号:** 1008-6439(2008)04-0088-05

## Raising level of corporate human resource management by unscrambling Labour Contract Law

Q N Wei - ping, WANG Can

(School of Economics & Trade, Shihezi University, Shihezi Xinjiang 832003, China)

**Abstract:** It is of challenge and opportunity for the corporate to implement Labour Contract Law. Based on the labour right protection, The Labour Contract Law raises a series of serious standards and regulations which promote the corporate to change their concept of human resource management. The roadmap of the corporate's development should be transferred from the level of competition depending on low-labour cost to that of competition depending on corporate innovation capability by establishing harmonious relationship of labour and capital in order to put The Labour Contract Law into practice in a softlanding way.

**Key words:** Labour Contract Law; human resource management; soft landing

从华为公司要求旗下工作满8年的员工“主动辞职再“竞聘上岗”以至近万名老员工工龄归零,到“没有原则”的沃尔玛全球采购中心四个分部全部下达裁撤令,到2008年初西门子、LG等跨国公司在中国区“争先裁老”的异动,《中华人民共和国劳动合同法》<sup>[1]</sup> (以下简称《劳动合同法》)引发了舆论对新旧劳动合同法交接之际劳资纠纷的关注。随着国家的发展和经济的进步,劳资关系越来越复杂,出现了许多新问题和新情况,1994年的劳动法中的许多规定已经不能适应现实,新劳动合同法正是在这样的情况下出台了。新的法律规定带给企

业许多新的保证,同时也提出了许多新的要求。因此,学习新的规定,结合企业实际进行一些了解,是企业提升人力资源管理水平的重要途径。

### 一、劳动合同法亮点解读

《劳动合同法》相比于《劳动法》(全称《中华人民共和国劳动法》,1995年1月1日正式生效),在诸多条款规定上显示了其独特的亮点,突出体现出对劳动者权益相对倾斜的倾向<sup>[2]</sup>。

#### 1. 突出保护劳动者合法权益

《劳动合同法》明确劳动合同双方当事人的权利和义务,构建和发展和谐稳定的劳动关系,保护

<sup>\*</sup> 收稿日期:2008-04-21

作者简介:秦伟平,男,山西襄垣人,石河子大学经济贸易学院,讲师,从事企业人力资源管理与人力资本整合研究。

劳动者的合法权益,其突出保护劳动者合法权益的倾向依然,甚至更为浓厚。

由于我国资本资源的相对稀缺和劳动力资源的相对过剩,劳动者在劳动关系中处于弱势地位。现实生活中,劳动者的合法权益更需要得到法律的保护,这一点从目前所发生的劳动争议大多数是由劳动者权益受到侵害所引起的就可以得到证明。因此,《劳动合同法》承袭《劳动法》“为了保护劳动者的合法权益”的立法宗旨,注重对劳动者权益的保护,可以在一定程度上使劳动关系双方达到平衡,对于劳动关系整体的稳定和谐是有积极意义的。

2 企业制定规章制度由“单决行为”变为“共决行为”

《劳动合同法》第四条规定:用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。这一条款强化了劳动者在其所在的企业中参政议政(当家做主)的权力。包括接下来提出的“用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者”也是要体现这一用意。由此可见,在新法之下,用人单位规章制度的制定不再是企业的单方行为,而是一个由用人单位和职工双方共同决定的内容,属于“共决权”。<sup>[3]</sup>

### 3. 限制劳动合同短期化

全国人大常委会劳动法执法检查组近期对各地用工市场的调查表明:有60%以上的用人单位与员工签订的劳动合同是短期合同,合同期限大都在1年之内,劳动合同短期化倾向明显。为了有效遏制此种趋势,《劳动合同法》进行了多方面的规定,其中最重要的是把住了以下几个关键点:

一是强调书面劳动合同的重要性,规定用人单位自用工之日起超过一个月但不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资,同时规定,一年以上不签书面合同的,就视为签订了无固定期限劳动合同;

二是规定连续订立两次固定期限劳动合同续订合同的就应当订立无固定期限劳动合同;

三是规定终止合同时用人单位一般情况下应

当按照每年一个月的标准向劳动者支付经济补偿,经济补偿最高不超过十二个月;

四是明确规定在某些特殊情形下(如在该单位连续工作满十年又续订劳动合同的),用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同。

### 4. 为劳动者及时足额取得劳动报酬保驾护航

工资报酬权是劳动者最基本的权益。事实上,尽管《劳动法》等法律明确规定了劳动者及时足额取得劳动报酬的权利,但用人单位拖欠、克扣劳动者工资问题依然普遍存在,并一度十分严重。近年来,在党中央和国务院的高度重视下,虽然状况大有好转,但实践表明,在立法上对工资支付问题作出明确规定,建立长效机制,是根本解决这一问题的必要途径<sup>[4]</sup>。

对保障劳动者及时足额取得劳动报酬作出强制规定,这是《劳动合同法》令广大劳动者非常鼓舞的地方。第三十条不仅明确了“用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定,向劳动者及时足额支付劳动报酬”,而且规定“用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的,劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令,人民法院应当依法发出支付令”。同时,还明确了用人单位拖欠工资程度严重的需予以处罚,职工一方可以与用人单位订立工资专项集体合同等。《劳动合同法》对工资拖欠问题予以的特别关注以及作出的规定,相比《劳动法》在可操作性、威慑力上都有进一步发展,这将更有力地维护劳动者的工资报酬权。

### 5. 试用期受到法律全方位规制

试用期本来是用人单位与劳动者在劳动合同中协商约定的对对方的考察期。但是,在实践中,用人单位滥用试用期的现象比较严重,比如随意延长试用期、压低试用期的工资、将试用期作为廉价期、随意辞退试用期内的劳动者等。针对实践中一些用人单位滥用试用期的问题,《劳动合同法》多角度、全方位对试用期作出了新规定:

(1)试用期的期限与劳动合同的期限有了新的对应关系。即劳动合同期限3个月以上不满1年的,试用期不得超过1个月;劳动合同期限1年以上不满3年的,试用期不得超过2个月;3年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过6个月。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满3个月的,不得约定试用期。

(2)同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。续签劳动合同时,不论是否变更岗位都不得再约定试用期。

(3)明确试用期应包括在劳动合同期限之内。单独的试用期合同不成立,该试用期合同就是劳动合同,视为用人单位放弃试用期。

(4)劳动者在试用期的工资不得低于本单位同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%,并重申试用期工资不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

(5)在试用期中,除劳动者有本法第39条和第40条第1项、第2项规定的情形外,用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的,应当向劳动者说明理由。

(6)违法试用要支付赔偿金,即用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的,由劳动行政部门责令改正;违法约定的试用期已经履行的,由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准,按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

## 二、新法对企业人力资源管理的影响与挑战

中国的企业总觉得内部的员工关系不成为问题,只要做好市场就可以了。《劳动合同法》的颁布,对企业是一个非常严厉的挑战和考验,因此很多企业倍感压力。简单地讲,新法的实施将会对企业人力资源管理产生四方面影响:用工成本提高、用工风险加大、用工难度增强、法制化管理压力增强。

### 1. 用工成本大幅提高

《劳动合同法》要求企业及时足额支付劳动报酬,依法为劳动者缴纳社会保险,将会大幅提升企业的人力成本;绝大多数离职情形都需要支付员工经济补偿金;以前一些相对灵活的用工方式被杜绝,企业用工方式单一化,导致成本增加。

同时无处不在的企业赔偿责任和违法责任,让企业一不留神就面临着赔偿金或罚款,企业违法用工成本也大幅提高。例如:第八十二条“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劳动合同的,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每月支付二倍的工资”;第八十四条“……用人单位违反本法规定,以担保或者其他名义向劳动者收取财物的,由劳动行政部

门责令限期退还劳动者本人,并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。……劳动者依法解除或者终止劳动合同,用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的,依照前款规定处罚的,由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人,并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任”;等等。

### 2. 用工风险加大

试用期严格化、员工辞职自由化、不能随便约定违约金和赔偿金、商业机密等问题都将成为企业面临的用工风险。例如,以后员工辞职提前三十天告知,员工辞职的随意性很大,企业核心岗位的泄密成为企业需要考虑的问题;试用期的严格管理很可能导致一些企业被动用工,而且成为无固定期限用工方式,面临着支付双薪的风险;等等。

### 3. 用工难度增加

因为法律鼓励劳动关系长期化、稳定化,让员工离开企业的难度加大,如何有效地保持人员合理流动,避免劳动关系僵化,如何签订劳动合同期限,如何对待年龄较大的员工,将是人力资源工作难度较大的地方。辞退员工不再“干净利落”。有人把劳动合同法比喻为“人力资源管理上的物权法”,认为这一法律实施后,将像拆迁中出现“最牛钉子户”一样出现“最牛钉子工”。以前国有企业固定工抱着铁饭碗,出现“磨洋工”现象,导致国企效率低下。企业存在一批无固定期限劳动合同的员工,同样“磨洋工”,要炒却炒不得,特别是对那些“大错不犯、小错不断”、缺乏上进心和主动性、当一天和尚撞一天钟的员工,企业奈何不了,也将严重威胁企业发展。按照劳动合同法,企业要辞退,员工有说“不”的权利,企业将会面临炒人难、代价高的困境。

### 4. 法制化管理压力增强

人力资源法制化管理将成为新的趋势。与国外相比,中国劳动力极大地供过于求,企业可以随便招之即来挥之即去<sup>[3]</sup>。这同西方企业不一样,国内企业没有遇到强劲的对手,所以在内部管理上,完全是为所欲为,想怎么做就怎么做。在欧美国家,首先法律法规非常严格,另外企业有工会,时时刻刻都在监督着企业,同时为员工争取权益。因此国外的企业家,不得不考虑怎么处理好自己的内部关系,这一点恰恰提高了他们处理内部劳资关系的

能力和水平。中国的人力资源管理法意识相对不够高,管理过程中没有压力。现在《劳动合同法》对公司规章制度制定的要求提高,以后公司的规章制度不仅要合乎法律的要求,而且制定制度的程序必须要民主,没有经过民主形式制定出来的公司制度是无效的。

### 三、积极提升企业人力资源管理水平,成功实现《劳动合同法》软着陆

#### 1. 转变用工理念,变追求低成本为鼓励创造价值

《劳动合同法》的颁布实施对于企业是一个严峻的挑战,确实有压力,怎么办?规避法律的成本更高,正确的选择就是改变自己。企业怎么应对?应对的不是法律而是自己。如果用最简单的话说,企业必须转型,这是非常重要的。过去我们那种经营方式、管理方式已经不适应了,目前企业经营的法律环境变了,企业必须适应法律,企业改变不了法律,只能改变自己。而且也需要改变自己,因为企业过去在经营理念上、管理理念上存在着不足,或者说过去的管理理念到现在已经不适应了。怎么转型?企业必须要从过去以低劳动成本为基本竞争手段转变为以构建企业和谐劳动关系、提高企业创新能力为基本竞争手段。低劳动成本手段在一定时期内是可以用的,但是从长久来看,劳动力成本低绝不可能是一个有竞争力的国家的法宝。国际上凡是有竞争力的国家,劳动力成本都是高的。毫无疑问,如果过分追求低成本劳动力,唯一的结果只会导致劳动力的低素质。而低素质的劳动力,绝不可能创造企业的竞争力,也就不可能创造更多的价值。这是对企业转型的必然要求。

因此,随着《劳动合同法》的出台,企业要转变传统的用工观念,树立一种新的劳动力成本的观点。并不是低劳动力成本才是企业的最爱;将员工切实看做是“人力资本”,在一定限度内提高劳动力成本,吸纳和保持高素质劳动力,才是提升企业竞争力的必由之路<sup>[5]</sup>。

#### 2 强化细节管理,降低用工风险

(1)核心员工和非核心员工区别管理。核心员工是企业的骨干力量,企业80%的利润都是来自于20%的核心员工。在这种情况下,对核心员工的各种顾虑、福利、待遇等,应当处理到位。人家的事情你办好了,人家才能安心办好你的事情。非核心员

工的管理,有条件的企业建议采用劳务派遣的方式操作,其实等于人事风险和所有事务的外包,这种情况下,企业只要每月交纳每个员工几十块的管理费用给人才服务机构即可,所有的相关问题,包括社会保险、福利、薪资等全部外包处理,企业只要一心一意经营即可。当前在欧美发达国家,除了营销之外,生产、销售、财务、采购、人事等基本采用外协群处理即外包的方式,在中国要一下子达到这种程度可能不现实,但这是方向。

(2)关于合同中培训违约金的约定。许多企业都存在类似的问题,企业不敢培训员工,一培训好就跑了,还不支付违约金,企业感觉很亏。现在新劳动法出台之后,企业可以大胆培训员工,一方面员工要跑的话,企业可以要求支付违约金,能收回成本;另一方面员工经过培训必然能提高工作能力和整个工业的能力;同时还可以促进培训业的规范发展。在这种情况下,企业可以放心对员工进行培训,同时在劳动合同中也可以名正言顺地注明培训的相关权利与义务。

(3)严把招聘考核关。在招聘环节上,要把握招聘质量,避免以往企业大量招人、不满意再解雇的情况。过去许多企业在绩效考核上相对比较粗放,现在新法的出台也要求企业对绩效管理制度进行完善,特别是在企业与员工的合同管理和考核制度上重新进行梳理。

#### 3 转变管理方式,推进管理法制化建设

现在的问题是人力资源管理越来越发达,但劳资冲突越来越严重,这是一个悖论,证明有我们有许多该做的没做到。因此,人力资源管理面临着很迫切的转型。笔者主张人力资源管理应该以劳动法律作为依据去开展工作,人力资源管理也应该法制化<sup>[6]</sup>。比如涉及招聘问题,必须按照法律去跟人家签劳动合同,而且劳动合同要符合法律规定的要求,一个月内必须签完,不签完必须付两倍工资;解雇的时候必须有条件,要向劳动者说明情况;而且遇到符合签订无固定期限合同条件的时候要签订无固定期限合同。这些问题的解决要求我们有一个严密的企业管理制度。我们现在为什么会有压力?就是我们管理制度不严格,包括招聘、包括考核、包括薪酬随意性很大,所以遇到问题不知道怎么解决。有人担心签订无固定期限合同以后员工没有积极性了,如果发生这种情况说明你的管理不

到位,调动不起员工的积极性。为此,企业要积极通过三个转变、四项强化再造企业规章制度,使其合法化、民主程序纸面化、证据化。

三个转变包括:(1)对员工从压力式管理转向激励式管理。过去,一些企业在提高员工积极性方面手段不多,一味地“胡萝卜加大棒”,依赖“高压政策”。最典型的表现就是劳动合同期限越签越短,从三年一签到一年一签,直到最近流行半年一签,结束劳动关系的主动权握在企业手中,员工整天战战兢兢,拼命争取下一次续签。劳动合同法实施后,企业更多地需要通过感情激励、待遇激励、事业激励等人性化管理手段,使工人从“不得不干”变成“越干越有劲”。(2)从不平等管理转向平等管理。一些企业往往会将员工分为“三六九等”,最直接的后果就是“同工不同酬”,特别是在福利和社保待遇上。劳动合同法实施后,在初次分配中要更多地体现公平。(3)从粗放式管理转向精细化管理。粗放式人力资源管理无法适应劳动合同法的要求,企业的人力资源管理岗位将要求由专业人才担任,从工人的招聘、劳动合同的签订到整个生产、生活管理,都要走上法制化轨道。企业必须加强内部的管理,尤其是人力资源管理,调整自身不适应之处,而不是想方设法钻法律的空子。

同时还要强化如下四項工作:第一,根据新法内容和要求,确定公司人力资源管理主要是劳动合同管理的指导思想;第二,尽快制定规范的合同文本;第三,按照法定程序制定和修改完善涉及劳动者权益的规章制度;第四,根据合同签订、履行、变更和解除的法律程序,设计劳动合同的管理流程<sup>[7]</sup>。

#### 四、结束语

《劳动合同法》的颁布实施,对于企业是一个严峻的挑战,某种程度上说,这样的解释是片面的,因为它更多侧重于人力资源管理对法律变化的应对。人力资源是以人为基本内容的,最终的目的应该是促成员工和企业共同健康和谐地成长。基于这样的考虑,人力资源管理的初衷就应该有其终极追求。只要我们的人力资源管理者在制定人力资源的架构时已经充分的考虑了企业和员工双方的利益,而不是纯粹从企业利益出发,就不会在面对新法时有失措之感。因为维护和改善劳动者的生存和发展权利本就是企业分内之事,而不应该非得由国家用法律来强力约束。

#### 参考文献:

- [1] 中华人民共和国劳动合同法[J]. 中华人民共和国国务院公报, 2007(23).
- [2] 刘春彦. 六点创新将重写职场规则——解读《中华人民共和国劳动合同法》[J]. 成才与就业, 2007(18).
- [3] 刘明辉. 劳动法调整范围中外比较研究[J]. 中国律师和法学家, 2005(6).
- [4] 常凯, 陶文忠. 人力资源管理与劳动关系调整[J]. 中国人力资源开发, 2006(8).
- [5] 杨河清, 詹婧. 我国劳动关系调整模式选择的制度因素探讨[J]. 中国人力资源开发, 2006(6).
- [6] 郑爱青. 和谐社会视野下劳动关系调整的法律思考——从用人单位和劳动者的基本劳动权利和劳动义务角度[J]. 法学家, 2007(2).
- [7] 赵秋菊. 企业规章制度应如何与劳动法接轨?[J]. 中外企业文化, 2007(4).

(责任编辑:夏 冬)

## 美国圣路易斯马里维尔大学

### Richard Kilgore教授和邓平博士到我校讲学

2008年6月,美国圣路易斯马里维尔大学 Richard Kilgore教授和邓平博士分别到我校访问,并进行学术交流。Richard Kilgore教授举办了题为“国际供应链质量管理(International Supply Chain Quality Management)的学术沙龙,就供应链管理、信息管理系统和电子商务等领域的国际学术前沿动态与我校老师进行了互动交流。邓平博士做了一场精彩的学术讲座,将其2008年发表在《世界商业杂志》上的最新研究成果——《Why do Chinese firms tend to acquire strategic assets in international expansion?》(《为什么中国公司在国际化扩张中倾向于获得战略资产》)的理论基础、假设前提、研究方法以及数据获取途径等做了详细的介绍。