

热点聚焦：2007年底谁让老板“集体恐慌”？PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/394/2021_2022__E7_83_AD_E7_82_B9_E8_81_9A_E7_c123_394604.htm 漫画/李毅 新法出台前单位忙裁人 法官建议发布逐级预警 《劳动合同法》即将正式实施。由于对1994年颁布的《劳动法》中劳资双方的权利、义务等进行了较大调整，新法引起了社会空前广泛的关注。新法的实施，是对长期以来劳资不平等对社会造成巨大不公的一次强力矫正。从短期看，《劳动合同法》提高了企业的用人成本，会让一些企业感到不适应甚至阵痛；但从长远来看，《劳动合同法》有利于敦促企业以人为本，构建和谐劳动关系。这是企业基业稳固的基石。在距离新法实施不足3个月之时，华为爆出“辞职门”事件，这场轰轰烈烈的“7000名员工先辞职再竞争上岗”，普遍被人们解读为是华为对新《劳动合同法》的一种规避。爆出类似“辞职门”事件的声音不绝于耳。沃尔玛、韩国LG等相继传出裁员的消息，而被裁掉的多是临时工和长工龄这样的群体。记者在百度上输入“2008年新劳动法”，得到49.2万条相关内容。除了对新法内容的介绍和各种解读，还伴随着网民们遭遇雇主不公待遇和年底惨遭解雇的各类申诉。如果将新法比作一个天平，在新法正式实施之时，焦虑的不仅仅是某些老板，还有急需增进对新法的了解、以捍卫自身权益的打工族。年前被裁掉的正是新法最想保护的那类人群。在“踩雷”之前，企业老板们提前与他们划清了界限。那么，这部新法究竟暗藏了多少利刃，竟引发这场2007年底老板们的集体恐慌呢？利刃1：限制合同短期化 劳动合同法解读：是“新饭碗”不是回归“铁

饭碗"一份对各地用工市场的调查显示：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。有专家认为，新法的一大亮点就是着力解决劳动合同短期化问题。这体现在：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1个月但不满1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两倍的工资。同时规定，1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；规定连续订立两次固定期限劳动合同续订合同的应当订立无固定期限劳动合同；规定终止合同时用人单位一般情况下应当按照每年1个月的标准向劳动者支付经济补偿，经济补偿最高不超过12个月；规定在某些特殊情形下（如在该单位连续工作满10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。

利刃2：不签合同代价高昂 将不签订书面劳动合同的后果明确写进立法，体现了立法者落实“书面合同”的决心。新法实施后，违反这一规定的用人单位将付出高昂的代价。根据《劳动合同法》第八十二条第一款，用人单位自用工之日起超过1个月不满1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2倍的工资。第十四条第三款则规定，用人单位自用工之日起满1年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。更加明确和详细的对违法后果予以明确，大大提升了劳动者权利救济的可诉性，同时也因“违法成本”的高昂而提高了某些用人单位试图违法违规的门槛。

利刃3：详细规定试用期长短 新劳动合同法即将实施 兼职导游将面临淘汰 在很多情况下，试用期过长一直被用人单位无偿占有其劳动成果的劳动者诟病，劳

动者和雇主签订劳动合同时对此争议最多。而这一现象，将在《劳动合同法》中以更为详尽和明晰的规定予以遏制。新法规定，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，试用期不得超过两个月；3年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。此外，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。而在试用期领不到工资，或者按比例领取工资的不公平待遇，新法则提出了试用期最低工资的参考标准对其予以纠正：劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。因此，在试用期方面，《劳动合同法》更加具体化和更具可操作性。

利刃4：合同自然终止也要补偿 劳动合同法细则拟定 工龄归零间隔至少半年按照旧法的规定，只有在用人单位单方面解除或主动提出解除未到期的劳动合同时，无过错的劳动者才会获得补偿；如果是合同到期终止，一般情况下劳动者不会得到任何补偿。而在新法中，这一被执行了12年的规定将被颠覆。《劳动合同法》中规定，除劳动者原因不能续约的外，劳动合同终止用人单位也要支付经济补偿，其标准与解除长期劳动合同的标准完全一样，这在第四十四条和四十六条中得以体现。新法的这一规定属国际通行做法，是对诚信履行劳动合同员工的一种鼓励，也体现了员工离职后使其生活有所保障的一种人文关怀。而对于补偿标准是否过高的问题，有专家认为，这依赖于企业内部制度和经营管理水平是否也在同步提高。只要是守法的企业，成本应该不会大增。

利刃5：劳务派遣难避责 劳务派遣是指由派遣机构与派遣劳工订立劳动合同，

由派遣劳工向要派企业给付劳务，劳动合同关系存在于派遣机构与派遣劳工之间，但劳动力给付的事实则发生于派遣劳工与要派企业之间。究其本质，劳务派遣是一种招聘和用人相分离的劳动力经营模式：一方雇用工人但不使用工人，另一方不招聘工人但实际使用工人，双方通过“劳务协议”的方式确立派遣和用人关系。这种经营权和使用权的分离，使劳务派遣先天就有不可弥补的缺陷，劳动者的岗位稳定性和职业安全感很难受到保护，职工的权益也极易受到侵害。劳务派遣自上世纪90年代后开始在我国逐渐流行。据不完全统计，目前我国的劳务派遣公司有两万多家。一些用人单位热衷于使用劳动派遣工，很大程度上希望能规避责任。针对新法会增加企业成本、影响用工稳定和用工质量的诸多企业家们的焦虑，有专家认为：《劳动合同法》的出台，在短时期内对企业的管理会带来一定的影响，但也应该注意到，《劳动合同法》的制定宗旨是“完善劳动合同，构建和谐稳定的劳动关系，保护劳动者的合法权益”。从本质上出发，这是一部保护劳资关系的法律，它的出现体现了共享价值和均衡思想的胜利。对于企业来说，在企业内部营造和谐的、具有发展竞争力的劳资关系，才是巩固和维护自身利益的根本。（记者韩雄亮实习生毛丫）

中华人民共和国劳动法
中华人民共和国劳动合同法
劳动合同法解读：单位扣工资不能超过月工资20%
上海劳动保障部门：“企业吃亏论”是严重误解劳动合同法引震荡：企业频出损招 员工心思重重
劳动合同法带来职场格局新变化 3类员工受影响
专家解答《劳动合同法》：不签劳动合同就违法

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com