

2007年底《劳动合同法》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_2007_E5_B9_B4_E5_BA_95_c123_394673.htm (资料图片) 李毅/作 《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。本报今日推出“特别策划——聚焦《劳动合同法》”，吁请企业尊重法律，尊重和善待职工，以赢得长远、健康发展。——编者

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。《市场报》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

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。 [1] [2] [3] [4] [5] 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