

国有企业老职工的无奈--试评《劳动合同法》第十四条的新规定 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/480/2021_2022__E5_9B_BD_E6_9C_89_E4_BC_81_E4_c122_480580.htm 145票赞成，0票反对，1人未按表决器。历经4次审议、一部与劳动者切身利益息息相关的法律，终于于6月29日，在十届全国人大常委会第二十八次会议上获得通过。《劳动合同法》在坚持《劳动法》确立的劳动合同制度框架基础上，针对劳动关系现状，作出了许多有利于维护劳动者权益的制度设计。被有些新闻媒体誉为“亿万劳动者维权的‘利剑’”。然而令人遗憾的是，仔细拜读新华社授权发布的《中华人民共和国劳动合同法》文稿，其中第十四条第二款第（二）项规定与全文主旨很不和谐。如果没有发布错误，其规定很是让面临改制的国有企业的老职工们感到不公、不安和无奈。

1、立法者积极追求实质公正，努力使《劳动合同法》向劳动者倾斜。近几年以来，“劳动合同短期化”现象在我国许多地方非常严重，国有企业也不例外，劳动合同一年一签，甚至一年四签，“许多劳动者整天提心吊胆，担心随时面临失业危险”，严重影响了劳动者的正当权益。在这种情况下，《劳动合同法》中关于无固定期限劳动合同条款的设立理所当然就成为引人注目的焦点。现行有关无固定期限劳动合同的国家级规定，主要体现在《劳动法》第二十条第二款。其规定：“劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意续延劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。”这一条的立法初衷本是鼓励企业与劳动者签订长期劳动合同，建立稳定的劳资关系

，但是由于该法条设定的在双方同意续签劳动合同的前提下，劳动者提出续签要求，企业才应当与劳动者签订无固定期限劳动合同的条件，使许多劳动者为保住工作根本不敢提出订立无固定期限的要求或者在即将接近在一家企业工作十年之前被解除劳动合同。使得《劳动法》第二十条的执行在实践中被打了许多折扣。本次制定《劳动合同法》，干脆取消了现行《劳动法》中“双方同意续延”这样的约束性规定，鼓励用人单位签订无固定期限劳动合同。只要符合法定情形，签订无固定期限劳动合同成为企业的一项义务，同时也就成了劳动者获得的一项权利，不再需要“双方同意”并且“劳动者提出”这样苛刻的程序要求。尤其对于连续签订两次固定期限劳动合同后再续签的规定将会使执行短期劳动合同期限的企业尽量延长劳动合同期限或者尽早与劳动者签订无固定期限劳动合同。另外，为了保证企业与员工依法签订无固定期限劳动合同的规定能够严格执行、不走过场，《劳动合同法》规定，用人单位自用工之日起满一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。同时，《劳动合同法》还通过其他条款明确规定了用人单位违反规定不签订无固定期限劳动合同的法律责任，包括按工作年限支付经济补偿、按规定补偿标准的二倍支付赔偿金等，表明了立法者强烈希望以此来稳定劳资关系的坚定决心和对劳动者权益的保护力度。

2、同样作为劳动者的国企老职工是需要特殊关爱，还是需要作出牺牲？新华社6月29日受权发布的《中华人民共和国劳动合同法》，其中第十四条第二款规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或

者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；（二）用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。”特别值得关注的是第二款第（二）项的规定。因为按照这种规定，国有企业老职工在企业改制时需要重新签订劳动合同。如想与企业订立无固定期限的劳动合同，不但要“在该用人单位连续工作满十年”并且还需要“距法定退休年龄不足十年”。即使经历了改革开放全过程的50岁以上的老职工，也有可能因为变换工作单位而难于满足法定条件、以解除后顾之忧；更何况不满50岁的老职工，哪怕连续工龄达到10年、20年或者30年以上。这样规定，无疑比对一般劳动者的要求来得更加严格，明显有利于企业而不利于劳动者。在国有企业改制过程中，对于这样的劳动者是应该给予特殊关爱，还是需要他们继续作出某些牺牲？诚然，我们市场经济的发展已经进入到了一个崭新的阶段，但如何在国有企业改革过程中加强对职工合法权益的保护，是当代中国经济改革和社会转型面临的一个严峻课题。它不仅关系到国企改革能否取得预期的成功，而且也在一定程度上关系到社会能否实现和谐与稳定。国有企业数十年来的发展和积累，离不开国企职工做出的巨大贡献。在近年来的国企改革实践中，国企职工已经承担了相当大的成本。基于对历史负责的态度，综合考量当前复杂的利益格局，国有企业应有更

强的社会责任感，在追求企业效益的同时，积极回报社会，不能让那些曾经为社会主义建设贡献了大半生的国有企业老职工因权益受到持续侵害而沦为改革的牺牲品。2006年11月8日，国务院召开常务会议仍在强调，国企改革要维护职工合法权益。1996年，原河北省劳动厅曾就不同企业终止或解除劳动合同计发经济补偿金问题请示原国家劳动部，劳动部办公厅明确答复，劳动合同即行终止，用人单位可以不支付劳动者经济补偿金，但凡属国有企业职工在劳动合同终止以后，仍应执行有关支付经济补偿金的规定。即使此次发布的《劳动合同法》，其第九十七条第三款依然规定：“本法施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或者终止，依照本法第四十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。”如此从国家立法延续性和协调性的角度来看，国有企业职工在与企业处理劳动关系时，应与一般企业的劳动者有所不同，是享有特殊关爱而不是相反。

3、新华社授权发布的《劳动合同法》文稿是否有误？值得探究。2006年3月20日，全国人大常委会委员长会议根据常委会组成人员一审意见，将法律草案全文向社会公布并征求意见。在短短一个月时间里，全国人大常委会有关方面共收到各地群众对这部法律草案的意见191849件。作为国家最高立法机关，全国人大常委会积极回应普通百姓的关切，对原草案作了大幅度的修改。因为争论激烈，原定于2006年8月的二审推迟到12月。据新华网、《法制日报》等多家媒体报道，提交二审的新的劳动合同法草案采纳了許多人关于“防止劳动合同短期化”的建议，赋

予了劳动者在三种情况下有单方决定与用人单位签订无固定期限劳动合同的权利，即在原《劳动法》连续工作满十年的法定情况外增加两种情况，包括：“用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新签订劳动合同时，劳动者在该单位连续工作满十年或者距法定退休年龄在十年以内的；连续签订两次固定期限劳动合同后续签的”。从这一草案的规定看来，国有企业改制重新签订劳动合同时，劳动者若要取得与用人单位签订无固定期限劳动合同的权利，只要具备“在该单位连续工作满十年”或者“距法定退休年龄在十年以内”两个条件之一即可，而并非两个条件必须同时具备。法律文件中的关键用词，一个“或者”一个“且”，差之毫厘，谬以千里。对于如此变化，笔者也曾努力多方查证，但仍不得知其所以然，同老职工们一样深感困惑和不安。《劳动合同法》自2008年1月1日起正式施行。不管是否有误，有待有关部门及早作出更正或者相关说明。（作者：张太盛，河北大元建业集团有限公司，taisheng_zhang@126.com）

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