

企业如何应对《劳动合同法》实施？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\\_\\_E4\\_BC\\_81\\_E4\\_B8\\_9A\\_E5\\_A6\\_82\\_E4\\_c122\\_480689.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/480/2021_2022__E4_BC_81_E4_B8_9A_E5_A6_82_E4_c122_480689.htm)

《劳动合同法》即将实施。各类企业普遍认为，《劳动合同法》的实施将造成企业生产经营成本增加，不利于企业控制人力资源成本。尤其是中小企业面临生存危机。其实，这是一种误区。虽然《劳动合同法》对保障劳动者权益更有利，但是这不意味着《劳动合同法》关于用人单位和劳动者法律地位平等，双方权利义务平等的原则。《劳动合同法》充其量只是限制了那些企图侵害或者以损害劳动者权益为代价的企业经营行为。为了消除各企业对《劳动合同法》的误区，我这里介绍几项措施帮助企业正确理解和实施《劳动合同法》，保障劳动者合法权益、控制人力资源成本不因新的劳动合同法实施而大幅度增加。

一、《劳动合同法》并不一定增加企业的成本。《劳动合同法》严格规范企业的劳动合同行为，限制企业随意辞退劳动者或者不签劳动合同损害劳动者权益。这并不意味着劳动合同时间长了，企业经营成本就增加了。与《劳动合同法》同时实施的还有《企业所得税法》，这就意味着企业的税负降低。其次，用人单位要提高用人水平，用好每一个人，不设无关紧要的虚职，不频繁的裁员，保持劳动关系稳定，反而能够从劳动关系稳定中获取更大的收益。

二、不能“连续订立二次固定期限劳动合同”连续两次签订同样的劳动合同就等于无固定期限的劳动合同。这个问题很好办，1、2、3，2、3、4，1、3、4，2、1、5，……，不超过十年可以很容易化解。问题是无固定期限劳动合同未必对员工有利

，有些企业工资始终不见长，一两年后，一些人就忍不住要换岗位。所以，只要劳动合同双方协商一致，长期合同也可以短期解除。

三、企业要转变用人观念 很多企业的一些岗位完全可以采取“外包”或者聘用兼职“顾问”的方式解决。比如一些企业的法律部门人员很多，遇到重大法律问题还要请律师，这样企业的成本就增加很大了。就算小的企业有一个专职的法律人员，工资、保险和办公成本加起来绝对比专业的兼职律师顾问高得多，所以企业的法律部门完全可以不设，通过外聘兼职律师的方式解决。一些大企业审计部门和会计核算部门会计师很多，完全可以外聘兼职会计师解决，企业只设一个相关人员即可。小企业也可以降财务进行委托管理。由此，企业可以通过用人制度方式转变，建设不必要的岗位和部门来节约成本。劳动合同约束就减少了。

四、在劳动合法框架内实现协商解除劳动合同 当企业和员工签订了劳动合同后，要约定合同期解除劳动合同的形式和条件，充分保障劳动者的权益和企业的长远利益。比如一个员工不适合岗位需要时，还有几年合同，怎么办？争取协商，按照劳动合同法规定，每一年给以一个月补偿金，同时给以一定期限让其找工作。这样企业短期可能增加了一些成本，但长远受益。还有一个长期劳动合同，企业工资始终不长，劳动者也不划算，在此劳动者想走也不容易。其实劳动者也不想再一个企业呆一辈子，除非这个企业工资不断上涨，效益很好，这很不现实。所以，企业要善于运用工资杠杆来和平的协商适时解除劳动合同，实现企业和劳动者双赢。

五、劳动合同法对企业的工资分配机制提出考验 一些企业可能会用最低工资线来尽量压低工资水平，化解长期劳动合同的不利因素。或

者工资固定不变方式来迫使劳动者辞职。这种短期做法并不可取，随着劳动法律不断完善，强制性的工资增长制度必将形成。中国目前的形势是就业困难，所以很多企业都想打劳动者主意。一旦就业形势扭转或者一些技术岗位，专业人才岗位，企业的短期劳动合同和劳动工资投机行为反而使企业丧失诚信，留不住人才，最终造成企业经营困难。这就是说，企业要更加科学的运用工资分配制度来适应新的劳动合同法的实施需要。以上只是企业应对劳动合同法的几点意见，不是全部。类似于“华为千人辞职”事件的规避劳动合同法行为并不可取。但是它给我们政府一个启示，为什么很多企业都有损害劳动者权益的想法？都有对抗法律实施的习惯？执法不严、利益驱动是主要原因。而企业整体税负偏重也是重要因素。如何更加合理的均衡税负，严厉的制裁企业违法行为是劳动合同法实施要迫切考虑的。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](http://www.100test.com)