

《劳动合同法》：应对还是执行？PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/486/2021_2022__E3_80_8A_E5_8A_B3_E5_8A_A8_E5_c122_486309.htm 华为事件引起舆论如此广泛的关注，这恐怕是华为当初所未料到的。究竟是什么因素使得整个社会对华为事件如此关注？这需要我们进一步的思考。我不想评价华为的做法究竟是对还是错，而更关注华为的举措在中国劳动法实施过程中的意义，这其中所包含的更深层次的内容是中国劳资关系的发展走向，以及在这个过程中企业应该采取的策略。《劳动合同法》颁布以后，企业都感受到了压力。压力的来源无非是两点：一是企业以后的用工成本要增加，二是企业的用工自主权受到限制，不像以前那么灵活了。这两点变化对企业究竟有什么影响？在此基础上，如何来构建企业发展的劳动关系战略和雇主策略？对此，我们来做些探讨。

一、关于企业的用工成本 首先来看企业用工成本问题。20多年来，中国经济发展的基本思路就是低成本战略。低成本不仅是企业选择的一个竞争手段，而且成为国家竞争的一个基本手段。作为一个后发现代化国家，没有更多的资金，没有更高的技术，没有更严格的管理，但有丰富的劳动力资源，所以采用低成本战略，在一定时期是不得已的选择。而且，这种选择在一定时期也是有成效的，促进了经济发展，也促进了就业。但是，低成本能不能作为国家和企业长期发展的战略？这是需要探讨的一个问题。现实的问题是，低成本战略造成的一个直接后果是，在注重经济效益的同时，严重忽略了劳动者权益的保障。中国在经济高速发展的同时，劳动者并没有分享到多少经济发展的

成果。中国职工工资总额占GDP的比例到现在只有13%左右。GDP一直往前发展，从走势上看工资总额占的比例是在下降的。以深圳为例，是谁把这个城市造起来的？当然政府官员和企业家都做出了贡献，而没有几百万农民工的劳动，能有今天的深圳吗？但几百万农民工的状况怎么样？提起这点恐怕令人心酸。20多年来，特别是近十几年来，农民工的工资几乎没有增加，而且，欠薪问题还不断发生，在劳动时间、劳动条件、社会保障、工伤与职业病方面，工人权益也得不到有效保障。这种状况如果劳动者能接受，我们仍然可以按原来的思路去做，问题是劳动者已经不能接受。结果一方面是企业招不到工，一方面是工人提出抗议。近几年，劳动争议和劳资冲突不断攀升，不仅影响了企业的发展，而且已经成为影响我们国家经济和社会发展的最主要因素之一。我们不希望这样的情况继续下去。而让我们的企业更有效更持续地发展。我们不能让经济发展的同时，让社会问题更加严重。并且，对于企业而言，是不是成本越低越好？其实不是这样的。企业发展需要的是一种适度成本。因为要看成本投入有多少，还要看经济效益的产出有多少。过低成本的直接后果即为劳资关系双方的相互不信任，进而影响企业的持续竞争力。我国现在的劳资关系状况并不理想，因而我们提出要构建和谐和谐的劳资关系。我们不希望员工一提到老板就形容是“无良老板”，不希望老板一提到员工就说是“刁民”。有个老板曾对我说：“《劳动合同法》的实施会造就一批‘刁民’，他们会拿着《劳动合同法》给我找麻烦。”不管用词是否恰当，他看到了一个问题，即《劳动合同法》颁布实施以后，工人的权利意识和法律意识将比之前更强。我们

承认现在工人的基础素质有待提高，但谁去提高他们？企业无疑应当承担起责任。企业提高劳动者的素质就是提高自己的素质，就是提高自己的竞争力。有些老板说工人喜欢加班，觉得干活舒服。其实工人也想有自己的业余生活，无奈的是工作8小时仅能赚回维持基本生活的工资。假如换位思考，你当工人怎么样？所以，企业界的朋友能不能跳出这个思维，换一种做法。中国劳动力成本低的情况肯定要改变，但我并不主张立刻进行大幅度提高，我认为应该逐步提高劳动力成本，这是企业竞争的一个趋势。《劳动合同法》的实施对于企业绝对成本的改变主要涉及两点：一是劳动合同终止的补偿过去是没有的，这是正常成本的支出。有人认为这是增加企业负担，影响企业发展。难道现在企业所支出的劳动成本使得利润一点都没有了？稍微增加一些成本企业就无法经营下去了吗？事实并不是这样。中国现今的财富大多集中在一小部分人手中，除了极少数企业之外，大部分企业的发展都是不错的。二是违法成本很高，这也是最重要的成本，如企业在一个月内不签劳动合同需支付两倍工资，违法解除合同需支付一个月工资的补偿和两个月工资的赔偿。其实，这种成本增加是可以避免的，为什么企业一定要违法呢？我们的企业应当将目光放得更长远一些。我认为我国的企业家过分关注有形成本，却忽略了无形成本。中国的企业发展迅速，仅十几年的工夫，中国的企业家便掌握了巨大的资源。我们的企业是自上而下发展起来的，是政策推动扶持起来的，这是中国社会转型的特殊情况。我们希望企业更健康发展，但有些市场经济的课必须得补。最起码，在劳资关系上，中国私营企业主就从未遇到过对手。而在国外，不论是美国、日

本，还是德国，老板最担心和最关心的是内部的劳资关系是否稳定。跨国公司到中国也最关心两个问题：一个是税收政策；一个是劳资关系与劳资政策怎么样，其中包括长期的与短期的。我们需要了解他们是如何面对市场的。我们不能把工人的工资压得越低越好，工人应该是企业老板的合作者与朋友。其实，一些有远见的企业已经开始主动提高工资，如麦当劳，从9月份开始全面提高员工的薪酬待遇，升幅达到30%。这一举措，更奠定了麦当劳在市场竞争中的优势地位。

我们提出劳资冲突问题，是想让这种不和谐的现象能够解决，形成劳资合作、共同发展。我认为，《劳动合同法》在这个方面上仅仅向前迈了一小步，是对劳动者的保护，是为了构建一个和谐的劳资关系，进而促进员工和企业共同发展。我有时候对一些老板说：“现在多挣几个钱又能怎样呢？再挣钱能挣多少呢？能不能再做一些更有益的事情呢？只盯着钱，这是小老板的心态，能被称作企业家吗？”各位企业主也可以考虑一下这些问题。

二、关于企业的用工灵活度

第二个问题是关于企业的用工灵活度问题。无固定期限合同的要求，使得企业确实面临很大压力。现阶段，用工期限完全是企业说了算，不签合同，短期合同，合同不规范、不落实的现象是很普遍的。这种用工方式对于企业来说似乎比较灵活，召之即来，挥之即去，成本不会增加。但企业的短期行为也会造成员工的短期行为。有多少员工会想到了这个企业就要好好干，把自己的聪明才智都献给企业，使企业也发展呢？珠三角做过一个调查，显示晚上打工妹会互相传递消息，交流哪个企业待遇好，交流如何离职跳槽。员工和企业的选择是双向的。我们的员工流动性很大，企业并未考虑如何

让员工留下来为企业努力工作，而是目光短浅地采用尽可能低的工资标准，对员工持着爱来不来的态度。这种观点在短期内可能使企业获利，但对于公司的长期发展无疑是弊大于利的。以上是我提出问题的一个出发点。具体到无固定期限劳动合同的用工，大家在这里面恐怕存在误解。社会上传言这是铁饭碗，企业需要一辈子养着员工。实际上一个国家怎么会通过立法把企业都困死，不让企业得到发展？《劳动合同法》的出发点不是为了单纯保护劳动者，而是为了在劳动者和企业之间寻求一种平衡。为什么保护劳动者？因为现实的情况是劳动者得不到保护。我们不希望劳动者通过罢工、请愿、游行、堵路等行动来争取和主张自己的利益诉求。我们主张通过体制内的和规范的程序来解决劳工问题。资本主义国家为什么战后没有像我们预测的那样崩溃、灭亡？最主要的原因就是劳资矛盾得到了有效处理，实现了劳资合作。员工觉得有希望，有盼头。我们的员工是否对工作有希望，有盼头？我们应该处理好这个问题。劳动合同短期化，条件也越来越苛刻，甚至35岁以下找工作也非常困难，许多企业只用工人的青春期。我们都会老的，要是我们老了怎么办？如果企业都这样用工，造成的社会问题由谁来承担？所以企业不能只想到赢利，还应想到员工的存在和发展。所谓的无固定期限劳动合同，只是双方没有约定合同的终止期限。这种合同仍然可以解除，企业仍然能够行使解雇权利，只是要依法解除。而且，《劳动合同法》为了引导企业多订立无固定期限劳动合同，规定无固定期限劳动合同终止没有补偿，但是有固定期限劳动合同终止是有补偿的。然而，由于企业缺乏无固定期限合同管理的经验，因而有压力有担心，是可

以理解的。我们需要了解，市场经济国家企业发展的一个基本经验就是无固定期限劳动合同，为什么我们不能接受？恐惧法律的主要原因是我们没有能力解决可能产生的新的问题。其实，《劳动合同法》给企业灵活用工提供了很大的空间。比如《劳动合同法》规定，无固定期限合同和有固定期限合同在合同解除方面没有任何区别，遇到法定解除条件的就可解除；并且这次的《劳动合同法》对裁员的问题做了更加宽松的规定：以往我们只有在企业破产和经营严重困难的时候才能裁员，这次新增加了一条，企业由于转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后仍需裁员的，也可以裁员。在市场经济条件下，企业裁员应该看成是一个正常的现象，以后企业裁员的情况是会经常发生的。法律所要求的是依法裁员和合理裁员，并不是不能裁员。这里涉及到对法律的理解问题。上海西门子电器有限公司的副总裁告诉我们：今年4月份，整个公司都采用了无固定期限劳动合同。她说无固定期限劳动合同是德国西门子公司一直采用的形式，到了中国以后，大家才入乡随俗放弃了这个形式。然而，短期合同并不利于企业持续发展，长期合同是今后的企业发展趋势和法律的要求，因而在《劳动合同法》颁布之前，公司便决定主动实施，以占领今后企业人才竞争的制高点。这一案例对于我们的企业应该有所启示。

三、关于企业发展的劳动关系战略和雇主策略对于《劳动合同法》是应对还是执行，我觉得消极应对没有出路，积极的选择应该是执行法律。这对于企业是一个挑战，但也是一个契机，一个提升企业的契机。有朋友问我：你说企业怎么办？你能用最简单的话给我们提示一下吗？我认为可以用两个字概括——转型。

企业必须转型，因为企业目前面临的劳动法律环境发生了变化，不转型的企业会非常被动，有人说华为“ 打响了规避劳动法的第一枪 ”。这到底是抬举华为，还是把华为往火坑里推呢？华为自己则称，“ 华为此举的目的不是为了规避新《劳动合同法》 ”，由此可见，哪个企业都不愿意把自己摆在一个规避劳动法和对抗劳动法的位置上。我们改变不了法律，我们只能改变自己。因为不管你对于这部法律如何评价，是法律就要执行。应对和规避没有出路，结果只会增加企业的成本，这种成本既包括有形成本，也包括无形成本。这一点也可以说是华为事件给我们的启示。那么，企业怎么办？只能是改变自己，即实行经营理念和经营方式以及管理理念和管理方式的转型。这种转型主要之点就是，从以往的以低劳动成本为竞争手段的企业发展模式，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的发展模式。在这个过程中，需要我们对目前的基本管理状态、管理方式、经营状态、经营理念，特别是人力资源管理方式进行一个客观的评估。如果评估结论是不适应，就必须调整自己。如何调整呢？就是要构建一个劳动法制环境下的“ 企业劳动关系发展战略 ”和“ 劳动关系处理的雇主策略 ”。在新的劳动法制环境下，构建怎样的企业劳动关系发展战略？劳动关系战略构想在企业中应当占据怎样的位置？应该说，我们许多企业在这个问题上有薄弱之处甚至空白之处。劳动关系发展战略，应该是企业发展战略的基础构成。这一战略需要解决企业发展的内在矛盾和内在动力。在有了战略构想以后，我们需要有一个雇主策略，即作为雇主的企业，应当如何处理劳资关系？我们需要针对企业面临的具体问题，诸如劳动

关系状况评估、劳工关系管理、员工的意识和组织、劳资合作发展计划、员工发展计划、劳资争议处理等，确定具体的方针与要求。在这当中，劳动合同的管理仅仅是一个方面的工作。劳资关系是一个企业最核心问题。然而，中国的企业在其发展的过程中，并没有遇到真正的竞争对手，因为在目前的企业层面，工人并没有形成一个有组织的力量。企业的劳动关系目前还处于一种零散的、个别的劳动关系。企业方面面临的是一群基本上处于无组织状态的工人。由于在发展过程中没有遇到竞争对手，企业面临的压力很小，在劳动管理方面可以说是为所欲为。但是现在国家颁布了《劳动合同法》，不希望这种状态继续，所以企业会不适应，这是可以理解的。事实上，《劳动合同法》的实施对企业来说既是一个挑战，也是一个机会。我们应该借此来提升企业在劳动关系管理上的能力。劳资关系管理和协调，是企业以后面临的一个重大的问题，我们需要使劳资关系处于一个相对平衡的态势。工人的权利意识、组织意识和行动意识是在不断提高的过程中。《劳动合同法》也给工人创造了一个很好的法律环境。我们在学习、讨论《劳动合同法》及其对工人的影响，员工们也在研究法律条文。虽然他们并不研究具体立法的宗旨和大的立法背景，只是研究发多少工资，补偿了什么，但是这对于他们就足够了。未来《劳动合同法》的实施将使我们面临一批批更有觉悟的工人，我们应该为了应对这个问题提出一套策略。在这方面，我们需要做许多工作，需要具体研究涉及雇主策略，以及每个不同的企业采取什么策略的相关问题。总体来讲，我认为，华为事件对于我们更深刻、更准确地理解在新的法制环境下，企业应当确立怎样的发展

方向具有极好的启示意义。是应对法律还是执行法律，这是一个原则性问题。我们希望，要通过《劳动合同法》的实施来促进企业转型，在转型中构建和完善企业的劳动关系发展战略和雇主策略，进而构建企业的和谐劳动关系，提高企业的竞争力。我相信，《劳动合同法》的实施，将会促进中国企业的管理和经营水平提升到一个新的阶段。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