

新劳动合同法与和谐劳动关系

王锡忠

(河北工程大学 财务处,河北 邯郸 056038)

[摘要] 劳动关系是市场经济条件下最基本、最重要的社会关系。建设和谐劳动关系是落实科学发展观的本质要求,是整个社会和谐的基础。新劳动合同法是构建和谐劳动关系的重要保证,本文由此引出了对用人单位构建和谐劳动关系的几点思考。新劳动合同法的实施对企业构建和谐劳动关系具有里程碑意义。

[关键词] 劳动关系;劳动合同;和谐社会;劳动合同法

[中图分类号] D922.52 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-9477(2011)01-0073-02

劳动关系是市场经济条件下最基本、最重要的社会关系。和谐劳动关系的建设是整个社会和谐的基础,是一个企业得以发展进步的首要条件,也是社会稳定和繁荣的保证。当前我国劳动关系还存在诸多问题,譬如利益分化突出、劳动纠纷增多、弱势群体扩大、劳资力量对比严重失衡、侵害劳动者权益的情况严重、政府的劳资政策存在政府干预不力等问题。这些问题表现为不和谐的劳动关系,对企业发展和经济社会发展是极为不利的因素。所以说,新劳动合同法的实施对于构建和谐劳动关系具有里程碑意义。新劳动合同法自2008年1月1日起正式实施,它是调整我国企业劳动关系的一部重要法律,其明确了劳动合同双方当事人权利和义务,保护劳动者与企业投资者的合法权益,这对用人单位规范用工行为,巩固和健全当前社会的劳动用工机制,使劳动力资源得到合理配置,使人力资本有效积累,就业稳定性和就业质量得到提高,进而促进和谐劳动关系,具有非常重要的意义。

一、劳动关系、和谐劳动关系

所谓的劳动关系是指劳动者与用人单位(包括各类企业、个体工商户、事业单位等)在实现劳动过程中建立的社会经济关系。从广义上讲,生活在城市和农村的任何劳动者与任何性质的用人单位之间因从事劳动而结成的社会关系都属于劳动关系的范畴。从狭义上讲,现实经济生活中的劳动关系是指依照国家劳动法律法规规范的劳动法律关系,即双方当事人是被一定的劳动法律规范所规定和确认的权利和义务联系在一起的,其权利和义务的实现,是由国家强制力来保障的。

和谐劳动关系是指劳动关系双方一种和谐融洽的良性状态。比如说,构成劳动关系的双方在出现利益冲突时,双方能够通过协商或依法协调彼此的利益关系,最终实现互惠互利、共赢的良好结果。和谐的劳动关系应包括利益的和谐,或者说是收入分配的和谐,这是构建和谐社会的核心和要害,和谐劳动关系的建设是整个社会和谐的基础,是一个企业得以发展进步的首要条件,也是社会稳定和繁荣的保证。

二、新劳动合同法产生背景

当前,因为城市化进程的加快,城镇人口不断增加,下岗人员需要再次就业,农村的富余劳动力向城镇逐渐转移,这样我国劳动力市场就形成了供大于求的基本局面。在这种情形下,便产生如下问题:用人单位与劳动者之间不签订劳动合同,甚至随意解除双方的劳动关系,有些用人单位滥用试用期,为了逃避法定

务故意和劳动者签订短期劳动合同,私自限制劳动者自由择业权,一些用人单位充分利用自己在劳动关系中的强势地位肆意侵犯其劳动者一些合法权益等问题。由于存在这些问题,从而导致劳动争议案件或因劳动纠纷引起的群体性事件不断发生且有上升趋势。这种不和谐的劳动关系,既会影响着劳动者权益的保护,也会影响到用人单位的良性发展,将对社会、经济、稳定产生不利影响。针对以上情况,为了使法律自身得到完善,使现实的劳动关系得到规范和协调,迫切需要制定一部专门规范市场经济条件下劳动关系的法律,使劳动者权益保护纳入到更加规范的法律框架之内,从而从根本上促进劳动关系更加和谐,推动经济社会健康快速发展,在这样的背景下《劳动合同法》应运而生,出台《劳动合同法》,恰逢时机,并因为涉及劳资利益博弈,引人关注。因为这是社会领域的法律,在体现法律的平等保护各方利益的同时,向弱的一方倾斜是这类法律的立法宗旨。

三、新劳动合同法的亮点

(1) 强化订立劳动合同。用人单位故意拖延甚至拒绝与劳动者签订书面劳动合同,极大地损害了劳动者的合法权益。为此,《劳动合同法》详细规定了建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。对事实劳动关系有了明确的法律规范,不签订书面劳动合同,用人单位要承担相对不利的后果,承担很高的违约成本,如:劳动者若工作满一个月而不满一年,而用人单位仍不予其签订书面劳动合同的,则应当向劳动者每月支付二倍的工资。

(2) 增加签订无固定期限劳动合同的法定条件。《劳动合同法》增加了签订无固定期限劳动合同的法定条件,即在法定情形下,如果劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同,用人单位与劳动者就应当订立无固定期限劳动合同。

(3) 规范和限制试用期条款的约定。试用期是用人单位与劳动者在劳动合同中协商约定的对对方的考察期。首先,《劳动合同法》,对有无试用期及试用期时间长短做出了明确规定,从法律上制止了用人单位随意规定试用期,损害劳动者的行为,保证了劳动者的合法权利。其次,《劳动合同法》对试用期劳动者的工资也做出了严格的规定,保证劳动者能够正常的生活,杜绝了用人单位压低劳动者试用期工资的现象。再次,规定了在试用期中,用人单位不得随便解除劳动合同。

(4) 限定和约束违约金条款。《劳动合同法》严格界定了出资培训和限制违约金的适用范围。在很大程

度上对用人单位随意与劳动者约定违约金的行为进行了约束,保障了劳动者的权利。

(5)经济补偿。《劳动合同法》对用人单位单方面解除劳动合同有了更多法定条件,扩大了支付经济补偿的范围,且规定了向高收入劳动者支付经济补偿的限额。在一定程度上可以防止用人单位故意违法,逼迫劳动者提出解除劳动合同,以规避支付经济补偿。

四、新劳动合同法与和谐劳动关系

《劳动合同法》的出发点是保护劳动者,目的是构建和谐、稳定、持续的劳动关系,使企业的竞争力不断提升,使企业和员工达到共同发展的状态。它既保护了劳动者权益,也保护了企业的长远利益,从而有力的保障了构建与发展和谐稳定的劳动关系。

《劳动合同法》首先保护了劳动者的合法权益,因为在它的具体内容中增大了对劳动者权益保护的力度,这样劳动者对党和政府就增强了信任感,所以它为构建与发展和谐稳定的劳动关系会提供更加有力的法律保障。《劳动合同法》也为守法企业创造了更为公平的竞争环境,所以新劳动合同法有利于促进企业健康发展。毋庸置疑,《劳动合同法》对企业的经营理念、管理理念以及经营管理方式提出了更高的法制要求,这正是促使我国企业劳动生产率的提高,推进经济发展模式转变的重要契机,它有助于我国企业从以较低的劳动成本作为其基本竞争手段的经济发展模式转变为以构建和谐劳动关系、提高自身创新能力为基本手段的经济发展模式。

五、对用人单位构建和谐劳动关系的几点思考

(1)《劳动合同法》的适用范围更进一步扩大了。一是将“民办非企业单位等组织”纳入到了“用人单位”主体之中,即纳入劳动法调整范围;二是增加了与国家机关、事业单位、社会团体建立劳动关系的相关条款,使形成劳动关系但没有签订劳动合同的国家机关、事业单位、社会团体不能形成灰色地带。这都标志着新《劳动合同法》的适用范围更加广泛化。

(2)用人单位规章制度规定。目前用法律的形式规定用人单位要制定和修改制度,必须经过法律规定的程序才能有效力。这对于用人单位的人力资源管理将带来更大的影响,用人单位的人力资源管理很重要的和首要的任务就是建立人力资源管理平台,并且这些平台的设置大部分是与单位员工的利益息息相关的,法律的规定使用用人单位的这部分制度要走向民主化和公开化。

(3)订立书面劳动合同。劳动合同的签订,对于劳动者也是一次普法教育的过程,劳动合同中的必备条款等都将使他们对于维护自身的利益的法律意识进一步提高。因此,这些条款,使用用人单位注重了劳动合同的签订,一方面利于用人单位构建和谐劳动关系的规范化,但另一方面同时也提高了人力资源管理者的法

律意识,为员工的投诉和疑问随时做好准备。

(4)试用期及对用人单位构建和谐劳动关系的影响。首先,对企业试用期的期限约定做了明确的规定,使企业在试用期的约定上更为谨慎,因为它有违法约定的罚则。企业一方面要加强技术的使用,如人员测评等,另一方面要加强主管级以上人员的关于人员适用的考察知识的培训,同时,要将考核的要素提早与使用部门进行沟通,在试用期满前,则必须做出科学的评价,提高企业的人力资源管理效率,降低不必要的风险。其次,关于试用期的工资也提出了明确的要求,使企业不能在试用期随意发放工资,而最好能够将其在此基础上建立工资制度,明确试用期工资的发放标准。

(5)拖欠工资和社会保险费对用人单位构建和谐劳动关系的影响。用人单位拖欠工资和不购买社会保险,将会对用人单位造成更大的隐患,面临更大的风险。劳动者不仅可以随时提出解除劳动合同,而且还可以要求用人单位支付经济补偿金,而用人单位应该重新理顺现有的人员,特别对于工作年限较长的员工,要第一时间把社会保险理顺,否则,将使员工找到借口索要经济补偿金。

六、结论

构建和谐劳动关系是不断完善社会主义市场经济体制的必然要求。要想完善社会主义市场经济体制,那么就要建立完备的市场法律法规以及相关的社会信用体系和现代企业制度,充分发挥资源配置中市场的基础性作用,使社会诸多方面的利益都得到合理实现。构建和谐劳动关系,使社会主义市场经济体制不断巩固和健全(例如:劳动用工机制),使劳动者的合法权益得到有力保障,总之,对社会主义市场经济的健康发展具有非常重要的意义。《劳动合同法》虽然颁布实施了,但是对它的宣传学习、贯彻落实还是任重而道远。《劳动合同法》虽然是一部好的法律,但如果人们不能正确地理解、自觉地遵守与贯彻这部法律,它就会失去意义。所以,我们要站在深入贯彻落实党的科学发展观、构建我国社会主义和谐社会的高度,去认真学习、大力宣传、切实贯彻好《劳动合同法》。

【参考文献】

- [1] 中华人民共和国劳动合同法[M]. 中国民主法制出版社, 2007.
- [2] 葛玉辉,新《劳动合同法》实用解析[M]. 经济管理出版社, 2008.
- [3] 黎建飞,《劳动合同法》:和谐劳动关系的新规则[J]. 中国大学生就业, 2007. (23): 65-67.
- [4] 叶婷,我国劳动合同期限问题研究[D]. 吉林大学硕士学位论文, 2007.
- [5] 杨景宇等,深入学习宣传劳动合同法、大力构建和谐劳动关系[N]. 人民日报, 2007-08-11.

[责任编辑:陶爱新]

The new labor contract law and harmonious labor relation

WANG Xi - zhong

(Financial Department, Hebei University of Engineering, Handan 056038, China)

Abstract: The labor relation is the most basic and important social relations under the condition of the market economy. Building a harmonious labor relation is the intrinsic request of implementing the scientific developing concept and the foundation of the social harmony. The new labor contract law is the guarantee for building the harmonious labor relation. Thus, this paper put forward a few thoughts for the employer to build a harmonious labor relation. The implementation of the new labor law serve as a milestone in building the harmonious labor relation.

Key words: labor relations; labor contract; harmonious society; labor law of contract