

全國人大第十一屆一次會議秘書處

關於完善新勞動合同的建議

今年一月一日出臺的新勞動合同法，在社會引起極大的爭議。在中國經濟急速發展下，新法旨在更清晰釐訂勞資的關係，立法原意是好的。不過，過去約兩個月，社會出現了有律師借新勞動合同法，煽動工人對抗僱主，及社會對條文理解混亂等現象。我與一些香港法律界人士研究過新勞動合同法的問題後，有以下建議。

一、 制定實施條例，釐清灰色地帶

在制定「實施條例」時，應充份平衡工人及企業雙方利益，不能過於理論化並有需要就一些未考慮的情況作出交代。同樣重要的是，制定的過程要作充份諮詢，不宜操之過急。

目前新勞動合同法下，部分具爭議的條例包括，要求勞資雙方簽訂「無固定期限的勞動合約」，這條例如果處理不當，將令資方難以靈活調配人手，窒礙企業的發展。另外，新法例的第四十一條，提到廠方大規模裁員要在 30 天前與工會商量及向勞動局報告，工會有權反對，而廠方亦需提出合理的理由，但商業理由不獲接納；四十一條並沒有充份考慮現實情況。我認為，有必要制定實施條例並釐清灰色地帶，進一步完善新勞動合同法，避免勞資雙方對立的情況惡化。

過去兩個多月，勞資雙方時有出現對立局面。正因為新勞動合同法有不少含糊之處，結果出現了一批律師，他們大力鼓吹員工向企業提出訴訟，企圖當工人勝訴時收取大額佣金。同時，大部分民工沒有足夠的法律知識，不會主動與聯絡律師，於是有律師主動接觸民工，並主動向民工支付每小時數十元的面談費(舉例，在東莞有律師行支付每小時 50 元的面談費)，主動從新勞動合同法的灰色地帶中，找僱主的「錯處」。如此種種，都因為新勞動合同法實施細則未盡完善，灰色地帶多令人有機可乘，因而衍生的訴訟恐怕會浪費社會的資源。

二、 澄清新條例沒有追溯權

政府應澄清新條例沒有追溯權，避免出現骨牌效應，令情況更加混亂。新勞動合同法實施後，企業不但出現恐慌，更有不少企業以不正常手法解決問題，令官司纏身。這些不正常的手法包括，與員工解約後再重新訂立合同、企圖成立另一間有限公司與員工簽訂新合同，籍以避免承擔新勞動合同法的責任、還包括企業提前宣佈「停產」要求工人放大假，但兩個月後又「重新開張」並與工人簽訂新合同等等。我認為，政府如能及早澄清新條例不存在追溯權，風波便會很快平息。

三、 加強地方政府協助及輔導角色

近月，地方出現工人罷工及勞資糾紛。為免情況持續惡化，我建議地方政府應介入調停，對勞資雙方進行輔導。西方國家工會非常流行，利用工會加強勞資雙方的溝通和瞭解，經驗豐富。目前，我國利用工會解決勞資問題還處於發展階段，不是一般人能容易理解。故地方政府應在現階段加大調停及輔導的力度，協助建立勞資雙方互信的合作關係。

四、廣泛推廣教育

新勞動合同法涉及勞方和資方的利益，條文複雜難明，不少企業和工人對新合同法完全不瞭解。因此，政府有責任積極進行教育推廣，尤其要以深入淺出的方法向工人解釋，讓新的合同法得到社會的支持和認同。

我國在經濟高速發展的同時，能顧及工人的利益及改善他們的待遇，無疑令人欣喜。期望未來可以更科學化地、務實地做好新勞動合同法的實施條例，貫徹在胡錦濤主席、溫家寶總理領導下的宗旨和精神。日後勞資雙方同心，為我國的繁榮努力。

第十一屆全國人大代表港區代表

王英偉

代表編號:2662