

帶刺的勞動合同法

三十會／小石 2008年1月28日 《星島日報》A15 每日雜誌 政壇新晉

中國於二〇〇七年六月二十九日通過《中華人民共和國勞動合同法》(以下簡稱《勞動合同法》)，並已於二〇〇八年一月一日起正式施行。《勞動合同法》最引人關注的條款是法例第十四條：若員工已為僱主連續工作十年(包括法例生效前的年資)，或者連續簽訂了兩次固定期限勞動合同(自法例生效之後)，則續訂合同時，除非員工提出訂立固定期限勞動合同之外，應當訂立無固定期限勞動合同：即在該員工於法定退休期之前，僱主不能將之解僱。

據業內大人土解釋，當局要制定《勞動合同法》是有見市場上勞動合同簽訂率低或愈趨短期化、僱主濫用試用期來少付工資等。但當局卻沒想到其不良後果是：會鼓勵懶散的員工，另一方面僱主會找到許多逃避新法，例如成立新公司聘用舊員工。亦有專家建議，僱主制定的勞動規章應詳列員工的工作性質、時間和地點、紀律制度以及勞資糾紛的處理制度等，僱主亦須確保所有員工已閱讀規章並簽名。

由於《勞動合同法》只作原則性的規定，各種形式的勞動關係缺乏詳盡明確的規範，導致了大量的勞動爭議，有的甚至引發勞動者的罷工、集體上訪等突發事件，影響了勞動關係的穩定。廣東省勞動和社會保障廳勞動爭議仲裁委員會辦公室亦表示，是否嚴重違反僱主的規章制度，是以有沒有產生嚴重後果來判斷。因此，同樣是打瞌睡，也可以屬於或不屬於嚴重違反規章制度。

《勞動合同法》不但人為地把企業和勞動者對立起來，也影響中國經濟的健康持續發展。其實，中國正努力擺脫低技術的世界工廠的角色，轉向發展高新科技及服務行業。要保持良好的勞資關係，重要的是讓市場有合約選擇的自由。隨着內地員工的教育水平及對合約與法律的知識的不斷提升，合約的自由選擇對經濟發展是最上算的。硬性規定勞工條約，徒然令勞動力成本增加，嚇跑了投資者，內地很多力爭上游的青年才俊也平白失卻了自力更生的機會。