

《劳动合同法》再引热议

在新的历史条件下，努力构建中国特色和谐劳动关系，是加强和创新社会管理、保障和改善民生的重要内容，是经济持续健康发展的重要保证。在经济下行态势下和谐劳动关系

围绕《劳动合同法》的争论

财政部部长楼继伟近日表示，当前我国《劳动合同法》对企业保护不足，诸如签订长期合同等规定，不适应我国外向型、代工型企业，在一定程度上僵化了劳动力市场的灵活性；而工资刚性增长等规定，使得工资增长超过劳动率的增长，不利于生产率的提高，削弱了我国竞争力。

相反的观点则认为，在当前招工难的背景下，保护劳动者权益是当务之急，工资上升更多是由劳动力市场的供求关系决定的，而我国经济面临转型升级，再也不能走以往依靠廉价劳动力的老路。

其实，围绕《劳动合同法》的争论，自它诞生之时就一直存在。在经济形势良好时，人们对此异议不大；经济一旦有风吹草动，《劳动合同法》就会成为争论的焦点。两会代表委员对此是如何看的呢？

声音一：《劳动合同法》不应是企业成本增加的“替罪羊”

全国政协委员、全国总工会副主席李小明在接受采访时说：“我不认为《劳动合同法》导致了劳动力成本上升，我国的劳动力成本还没有达到发达国家的水平。更何况还有拖欠工资、同工不同酬的情况存在。实际上我发现，很多严格遵守《劳动合同法》的企业效益不错；一些没有严格执行《劳动合同法》的企业，反而效益不好。”

当记者问到《劳动合同法》是否造成劳动力市场僵化这一问题时，李小明委员表示，无固定期限劳动合同实际上提高了劳动者的就业质量。因为企业在招聘阶段就要选择最合适的劳动者，劳动力的选择更加科学严格，才能降低用人成本。

全国政协委员、四川省律师协会监事长施杰认为，《劳动合同法》的实施和企业用工成本上升没有直接联系。每个企业的发展都需要专业的、高素质的劳动力来支撑，都需要留住人才。随着企业效益的不断增长，企业和职工共同发展，共同分享收益，企业的用工成本必

然要上升，这也是社会发展的一种必然。

全国政协委员、全国总工会书记处书记李滨生认为，现阶段我国企业负担重的根源并不是《劳动合同法》。职工工资是企业用工成本的大头，而工资增长主要有以下原因：

一是由于人口红利消失，市场对低端劳动者的需求并没有减少，出现了招工难现象，企业工资成本上升。这是一个受经济规律控制的自然过程，跟《劳动合同法》没有关系。二是受通货膨胀的影响。劳动力的简单再生产需要一个最低生活标准，超过的部分才能进行扩大再生产。理论上，最低工资标准应当占社会平均工资的40%—60%，但是实际上我们的最低工资还远远没有达到这个标准。这也是由市场决定的，而非由《劳动合同法》引起。三是社会平均工资并不是企业真正付出的工资成本。所谓的社会平均工资，计算方法有一定的不合理性。每次统计局一公布社平工资，就有很多人自己是“被平均了”。也就是说很多人，特别是企业一线职工，他们的工资收入并没有达到社会平均工资。

声音二：《劳动合同法》降低了劳动力市场的灵活性

“《劳动合同法》个别条款明显偏向劳动者，建议修改。”今年两会期间，在某次小组讨论会上，全国人大代表、河北春风集团董事长曹宝华说。

曹宝华举例说，《劳动合同法》规定，劳动者只要提前一个月书面通知用人单位，就可以解除劳动合同，而对劳动者离开给企业带来的损失没有规定具体的法律责任。而企业要单方面解除劳动合同，不管劳动者能不能胜任工作，干得好与赖，哪怕是给企业造成了损失，企业也要经历复杂的程序，需要依法给劳动者支付不菲的补偿金。

“为什么即使劳动合同到期终止后，如果用人企业不继续聘用劳动者，也要依法支付经济补偿金？”在曹宝华看来，这一规定明显脱离了目前中国经济的现实，让企业尤其是小微企业难以承受。

曹宝华认为，这些条款不仅降低了劳动力市场的灵活性，挫伤了投资者积极性，而且弱化了企业用人权、管理权，还伤害了企业运行活力和效率，抬高了守法企业成本，对经济发展和劳动者利益都不是好事。“现行《劳动合同法》已经不能满足新常态下有效调整和规范劳资关系的需要，需要进行修改。”

全国政协委员、中国财政学会副会长贾康



这样说：“目前关于《劳动合同法》的两种观点撞击得比较明显，我觉得还是要理性讨论。我国《劳动合同法》保护劳动者合法权益的取向是值得肯定的，但有些方面是否做得过早、过快，超越发展阶段，这方面应该允许谈论。《劳动合同法》是把一些适应成熟市场经济的要素搬到我国还比较初级的市场里面来，虽然体现了对劳方的保护，但是走得偏快的话，会降低劳动力市场灵活性，综合判断是伤害了作为初级市场的比较优势，其实也不符合劳方的长远利益。”

另外，来自工商界的企业家委员大多认为，《劳动合同法》确实导致劳动力成本上升。全国政协常委、内蒙古自治区工商联主席田震认为，可以对企业缴纳“五险一金”设定差异化标准，切实减轻企业负担。全国政协委员、全国工商联原副主席庄聪生这样说：“社保费用也让部分企业负担较重。企业缴纳的社保费，在一些地方高达20%的缴存比例，让企业不得不维持刚性的高人工成本，利润空间缩小，为职工涨薪自然也变得乏力。”

完善《劳动合同法》的建议

关于现行的《劳动合同法》，人社部部长尹蔚民近日表示，随着经济社会的发展，出现了一些新的业态、新的就业形式。《劳动合同法》在实施的过程中，也反映出一些问题，主要集中在两个方面：第一，劳动力市场的灵活性不够。第二，企业用工成本比较高。人社部正在

进行积极研究，适时提出意见。

针对这些问题，代表委员们也提出了一系列建议。

建议一：任意辞职行为受约束

现实中存在这样一种现象：职工可以不说明任何原因随时辞职，任意跳槽。但企业解除与劳动者的合同却很难。

针对这一现象，全国人大代表、上海富申评估咨询集团董事长樊芸建议，适当收紧劳动者的合同解除权，适当放宽中小企业解除劳动合同的权力；研究适用不同工龄劳动者的保护政策。

建议二：无固定期限合同应予以调整

全国人大代表、香港强制性公积金计划管理局主席黄友嘉直言，无固定期限劳动合同已经不合时宜，建议将其取消。黄友嘉认为，目前的经济变化很快，经济周期也是越缩越短，企业在应对市场变化的时候，必要要在生产计划等方面有一些灵活性才能够生存，能够在国际市场上竞争。

建议三：完善经济补偿金制度

今年两会，全国人大代表、中山纪念中学前校长贺优琳提交了一份关于修订《劳动合同法》、完善经济补偿金制度的建议。他认为，应该修订完善《劳动合同法》关于经济补偿的相关条款，在不增加政府、社会和员工个人负担的前提下，通过引入企业联合保险制度，重新设计劳动关系保障机制，缓解劳资矛盾。

据贺优琳介绍，根据《劳动合同法》的

规定，解除或终止劳动关系时要给予经济补偿。“其实这往往是企业经营最困难的时期，需要采取裁员等方式减少经营成本渡过难关。在这种困难关口，经济补偿金对于有的企业来说是雪上加霜。”贺优琳直言。

全国政协委员、广东省政协常委李心也提到了《劳动合同法》的经济补偿问题。她说：“在经济进入新常态、劳资关系面临新形势的情况下，及时解决《劳动合同法》经济补偿在实施过程中遇到的问题，对于构建和谐劳动关系、维护劳动者权益有着重要意义。”为此，她建议进一步明确经济补偿的立法意义，发挥社会保障体系在保障劳动者合法权益中的作用，对已依法为员工购买社保的企业的经济补偿标准另行规定，科学调整每月补偿额度和补偿年限，合理统一各薪酬阶层劳动者的补偿年限，体现法律公平公正，促进社会和谐稳定。

建议四：应降低企业其他负担

贾康建议，强调保障劳方利益的同时，应该降低企业其他负担，这不是没有空间。真正降低企业负担，除了财税政策支持，更多要从税外综合成本方面考虑，比如社保的五险一金，还有各种部门的收费。

施杰委员认为，企业用工成本中所包含的各种税费以及社保负担目前来说还比较重，应该在这方面给予考虑，想办法减轻企业负担。

(李小彤 林晓洁 王永 王睿)

供给侧改革不会引发“下岗潮”



推进供给侧改革是今年全国“两会”高度凝聚的共识之一。李克强总理所作政府工作报告中也明确提出，今年要重点做好的工作之一，就是“加强供给侧结构性改革，增强持续增长动力”。

要改革就必然会涉及到改革成本问题。当下供给侧改革的攻坚任务，就是要坚决淘汰落后产能，有序退出过剩产能，而在这个过程中，也要做好部分下岗职工妥善安置处理的工作。

这可能会让人勾连起一些关于上世纪90年代“下岗潮”的记忆。不过基于种种因素综合判断，此次供给侧改革不会引致所谓第二次“下岗潮”。

首先，此次改革的触及面要比上世纪90

重点用于职工分流安置；同时通过减税降费，为企业和个人“减负”5000多亿元。

最后，此次改革的外部环境，比起当年要“给力”得多。这主要体现在三个方面：其一，非公有制经济不断发展壮大，GDP产出所占的比重已超过60%，税收贡献率则超过50%，就业贡献率更是超过80%。因此，与上世纪90年代国企改革“孤立无援”状况迥然不同，时下非公经济已足可为供给侧改革提供就业缓冲余地。

其二，伴随经济结构持续优化，我国就业增长弹性系数已迈出下行期转而进入上升通道。譬如“十一五”期间，我国GDP每增长一个百分点，可增加就业量100万人左右；“十二五”期间，这一指标进一步提高至170万人左右。预计随着第三产业(比第二产业就业贡献率高20%左右)比重加速上行，由经济增长而拉动的就业量增长将更为显著。

其三，劳动人口的红利已见顶下行，2012年起劳动人口占比已终结此前多年上升趋势。而这—供需关系重大逆转，从根本上决定了就业市场整体状况，即使在经济增速有所放缓的情况下仍不断好转。目前求人倍率已基本稳定在1以上，很多时候甚至超过1.1的水平。可见中国的劳动力市场，已总体进入需求大于供给景气区间。

当然，供给侧改革不会引发“下岗潮”，绝不意味着下岗职工安置工作无关大局。每一位与此问题相关者，有必要时刻提醒自己做换位思考，全社会也应当汇聚力量真切扶助下岗职工。只有这样，改革才能不失其“造福全民”之本意。

(葛丰)

江苏泰州市全力为台资企业再造人力资源新优势

2016年一季度以来，泰州市围绕“八个共同”工作要求和“再造泰州人力资源新优势”战略目标，通过举办招聘专场活动、加强计划用工等举措，为台资企业提供人力资源支持。

三区(市)联动，形成服务合力。前期扎实开展2016年重点规上企业人才需求信息征集工作，向伟创资通、可胜科技、联成化工等市工业50强企业征集各类人才需求岗位6081个。以地区需求总数前三位的泰兴市、靖江市和高港区为主阵地，其他市、区密切配合，联动贯彻好各项台企用工服务举措，形成强大的集聚服务合力。

三路共进，实施专项计划。深入实施“652”人力资源集聚计划和“433”人力资源总量优势提升计划。重点抓住春节期间外出务工人员和新成长劳动力大量返乡的有利时机，大力开展宣传活动，鼓励引导本地劳动力积极到台资企业就业，实现活动到镇、标语到村、资料到户和电视有影、电台有声、大屏有图、报纸有文。至目前，全市已累计举办招聘会16场，共计为台资企业和本地企业提供人力资源21071人。

三着并举，开展春风行动。组织开展“春风行动大型洽谈会”，现场设立台资企业招聘区、农村劳动力技能培训区、创业服务区等区域，为劳动者提供招聘、培训、创业指导三大重点服务，实现就业服务、就业培训、就业促进三位一体齐头并进。截至目前，可胜科技、伟创资通等台企和本地112家企业共提供6146个就业岗位，吸引7621人进场求职，有4052人与招聘单位达成求职意向。

三招齐行，加强动态监测。积极开展就业失业和企业用工动态监测，扩大监测样本范围，进一步优化全市失业预警机制。深入台资企业开展春季用工需求调查，全面分析就业及企业用工形势。走进农村，对返乡过年的1000名本地外出务工人员 and 就地就近转移农村劳动力对台企认知和就业意向等进行抽样调查，有效引导农村劳动力向台资企业有序流动。

(李晓东)

七成开发区企业涨薪水招聘

14日，记者获悉，为缓解当前就业紧张形势，保障企业用工需求，促进各类人才就业，广州开发区定于2016年3月17日(星期四)在广州开发区科学城绿轴广场举办2016年“南粤春暖”暨春风行动大型现场招聘会。

据悉，本次招聘会，招聘企业200余家，聚集了开发区众多知名企业，有近50家世界500强企业中参加招聘会，中外合资企业超过

120家，涵盖电子、食品、汽车制造、日化、高新技术等产业。宝洁、LG、京东、万达、本田、苏宁易购等知名企业均在招聘企业之列，提供5000余个各类岗位正虚位以待。七成以上企业上调工资水平，普遍涨幅在10%~40%左右，高素质技术工的月薪达8000元/月。本招聘会不收取任何费用。

(曾卫康 叶国)

生活服务

成都泰智方医药科技有限公司(注册号:5101060000358546)经股东会决议解散公司，请债权人自公告之日起45日内向公司清算组申报债权债务。逾期按相关规定处理，特此公告。

四川鑫泰网络技术有限公司(注册号:510300000100687)经股东会决议注销公司，请债权人自公告之日起45日内向公司清算组申报债权债务。逾期按相关规定处理，特此公告。

广告电话

成都博良科技有限责任公司(注册号:5101050000085447)经股东会决定解散公司，请债权人自公告之日起45日内向公司清算组申报债权债务。逾期按相关规定处理，特此公告。

成都博良科技有限责任公司(注册号:5101050000085447)经股东会决定解散公司，请债权人自公告之日起45日内向公司清算组申报债权债务。逾期按相关规定处理，特此公告。

成都国益通科技有限公司营业执照注册号:5101090000366988正副本、税务登记证号:川税蓉字510198064328531正副本组织机构代码证代码:06432853-1正副本遗失，声明作废。

锦泰财产保险股份有限公司被保险单:李维仲单号:202010103262015083839 发票单号:15000031383 保险发票遗失。

赵丹位于武侯区置信北街8号8栋3单元7楼702号房屋产权证(监证1053897)遗失。

成都泰智方医药科技有限公司(注册号:5101060000358546)经股东会决议解散公司，请债权人自公告之日起45日内向公司清算组申报债权债务。逾期按相关规定处理，特此公告。