

电信诈骗瞄准居家中老年妇女

杭州市今年1月份发生“固定电话欠费”诈骗案件47起，被骗586万元。

6版

车祸受伤，受害人讨要“性福”赔偿

浙江宁波法院审理“性福权”赔偿案引起关注。

6版

谁来确定“公共利益”成为关注焦点

公共利益必须要有公众参与，让公众来决定到底什么是公共利益。

7版

春运人多拥挤 如何安全出行

法官例举真实案例，为旅客全方位解析乘火车过程中的诸多法律问题。

7版

责任编辑：陈明
新闻热线：(010)84151655
E-mail:Quanyi2000@sina.com

新变化点亮劳动者维权路

——《劳动合同法》实施两周年成效盘点

本报记者 王娇萍

《劳动合同法》实施两年来，其“为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系”的立法宗旨逐渐得到体现。特别是在劳资关系极不平衡的现实状况下，《劳动合同法》对劳动者权益的有力维护，对于促进劳动关系和谐乃至社会稳定产生着不可估量的积极意义。

那么，《劳动合同法》的贯彻实施都带来哪些新变化？如果从劳动者角度加以审视，至少体现在以下五方面——

劳动合同签订率提高

据人力资源和社会保障部统计，截至目前，多数省（区、市）规模以上企业劳动合同签订率在90%以上，大型国有企业达到100%。同时，来自非官方的统计数据也印证了这一点。北京致诚农民工法律援助与研究中心对自2008年1月至2009年6月援助案件涉及的农民工调查发现，农民工劳动合同签订率虽然与规模以上企业相差不大，但与自身相比仍有明显改善。

对此，有关人士认为，《劳动合同法》规定了用人单位在一年内不与劳动者签订劳动合

同的，应当支付双倍工资，这是劳动合同签订率提高的一个重要原因。因为这一规定增加了劳动用工的违法成本，对用人单位有非常明显的威慑作用。

劳动合同短期化现象有所改变

劳动合同短期化现象明显减少，新签劳动合同期限主要以3年左右为主，有效遏制了《劳动合同法》实施之前劳动合同一年一签甚至半年一签，只使用劳动者黄金时代的极不负责的用人行为，劳动者的就业稳定性有所增强。如广东省新签劳动合同期限3年左右的占60%以上；江苏省一年至三年期限劳动合同增加12.89%，劳动合同期限在3年左右的已占60%以上。特别是《劳动合同法》的实施推动了无固定期限劳动合同的签订，有助于建立稳定的劳动关系。

有关人士认为，《劳动合同法》不仅将签订无固定期限合同的主动权更多地赋予劳动者，而且扩大了订立无固定期限合同的适用范围，除了在同一用人单位连续工作满10年的情形之外，还包括以下三种情形，即用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位

签订无固定期限劳动合同的，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第39条和第40条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同时。

特别的是《劳动合同法》将缴纳社会保险作为劳动合同的必备条款，增强了对用人单位参加社会保险的约束力。由此推动了社会保险的覆盖面和基金征缴工作。人力资源和社会保障部统计显示，截至2009年底，城镇基本养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险

连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有《劳动合同法》第39条和第40条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同时的；用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。这既有利于保护劳动者权益，也能督促用人单位签订劳动合同，从而进一步完善了对劳动关系的规范。

劳动合同质量有所提高

与《劳动合同法》实施之前相比，各地新签劳动合同条款比较完备，对双方权利义务的规定比较明确，并且适应形势需要及时补充合同内容。如在国际金融危机构情况下，一些用人单位把生产经营发生变化时的岗位调整写进合同，达到有约在先、避免纠纷的目的。

特别的是《劳动合同法》将缴纳社会保险作为劳动合同的必备条款，增强了对用人单位参加社会保险的约束力。由此推动了社会保险的覆盖面和基金征缴工作。人力资源和社会保障部统计显示，截至2009年底，城镇基

参保人数预计分别达到2.4亿人、3.9亿人、1.5亿人、1.1亿人，其中养老保险、医疗、工伤保险参保人数分别比2007年底增长了19.4%、74.9%、24%。

但有关人士也指出，相对于劳动合同签订率，社会保险参保率仍然偏低。这既有历史原因，也有现实因素，如为帮助企业应对国际金融危机冲击，有关政策明确规定困难中小企业可阶段性缓缴社会保险费或适当降低基本医疗保险和工伤保险缴费率。

劳动者合法权益得到进一步维护

最典型的，就是提高了解除合同的成本，有效地遏制了用人单位滥用劳动合同解除权。首先，《劳动合同法》和《劳动合同法实施条例》明确禁止约定终止，劳动合同终止应当严格依据《劳动合同法》所列举的法定情形，用人单位与劳动者不得约定其他的劳动合同终止条件。同时，《劳动合同法》还规定了用人单位解除劳动合同的基本实体条件和程序条件。其次，《劳动合同法》规定，除非劳动者本人不愿意续订劳动合同，否则即使固定期限合同到期终止的，单位也应当支付经济补偿金。

有关人士认为，劳动合同不得约定终止条件，避免了“在劳资关系极不平衡的现实状况中，所谓约定终止条件，往往成为用人单位规避经济补偿的重要手段，而法律试图维护劳动关系稳定性的目标也难以实现”，从而紧缩了解雇的条件；而规定劳动合同到期终止，用人单位仍需依法支付经济补偿金，则提高了解雇的成本，这两方面规定双管齐下，切实维护了劳动者权益。

还值得关注的是，北京致诚农民工法律援助与研究中心对865起农民工案件的调查显示，虽然建筑领域追讨欠薪和工伤仍然是比例最高的两类案件，但所占比重已开始有所下降。农民工劳动争议案件扩展到更多类型，如加班费争议、解除劳动关系争议、社会保险争议等，同时出现了要求单位支付未签订劳动合同双倍工资、劳动者单方解除劳动合同并要求经济补偿金、劳动合同到期终止后要求经济补偿金这三种新类型的案件，这也说明劳动者可以主张更多权利，从一个侧面反映了更多劳动者权利受到保障。

劳务派遣有了初步规范

《劳动合同法》对劳务派遣有了初步规

范，除了明确劳务派遣单位与用工单位各自遵守的义务之外，《劳动合同法》和《劳动合同法实施条例》明确规定，劳务派遣单位或用工单位给派遣员工造成损害的，应当承担连带责任。

在《劳动合同法》实施之前，我国劳务派遣用工制度处于几乎完全失范的状态。事实上，用工单位使用劳务派遣，其目的就是逃避对劳动者应承担的用工责任。正因关切涉及到这么多用人单位的利益，当全国人大常委会办公厅公布劳动合同法草案向社会征求意见时，对劳务派遣的规范成为广受社会争议的焦点。

有关人士表示，虽然最终实施的《劳动合同法》没有采纳征求意见稿中对劳务派遣一年的时间限制，但还是对劳务派遣有了初步规范，特别是明确派遣劳动者权利受到损害的，劳务派遣单位与用工单位须承担连带责任，为劳动者权益维护提供了有力保障。

日前，来自四川雅安的陈丽霞高兴地在上海市嘉定工业区一家制造企业签订了长年劳动合同。 张海峰 摄

法律的权威不容损害

——一些地方法院指导意见有违《劳动合同法》规定现象聚焦

本报记者 王娇萍

《劳动合同法》和《劳动合同法实施条例》对劳动合同订立、变更、解除、终止等作出了明确规定，但是自2008年以来，一些地方司法机构在出台指导意见时，往往根据不同的倾向性意见作出不同的规定或解释，有些甚至歪曲了原有法律的意思。

在此，记者选取一些引起社会广泛关注的地方法院指导意见采访了著名律师、北京致诚农民工法律援助与研究中心主任佟丽华。

签订无固定期限劳动合同的条件岂能如此“讨价还价”

《劳动合同法》第14条规定：有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同时，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；（二）用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第39条和第40条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同时。

佟丽华：按照该规定，即使用人单位不支付劳动报酬或不缴纳社会保险，劳动者还不

能就此解除劳动合同并要求经济补偿，还必

须要证明用人单位这样做是出于主观恶意，

善意的违法就不能算违法了。如果将主观状

态作为法律实施的先决条件，不仅增加了法

律实施的复杂程度，而且很有可能成为用人

单位逃避责任的借口。

规章制度的合法要件如此随意地“缺斤少两”

根据《劳动合同法》第4条规定，用人单位制定的规章制度合法有效的条件有三个：一是规章制度的内容合法；二是经民主程序制定，即“应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定；在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善”；三是需要告知劳动者，即“用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者”。

佟丽华：按照该规定，即使用人单位不支

付劳动报酬或不缴纳社会保险，劳动者还不

能就此解除劳动合同并要求经济补偿，还必

须要证明用人单位这样做是出于主观恶意，

善意的违法就不能算违法了。如果将主观状

态作为法律实施的先决条件，不仅增加了法

律实施的复杂程度，而且很有可能成为用人

单位逃避责任的借口。

双方保管合同或签订空白合同

劳动合同是证明双方存在劳动关系以及规范权利义务的重要凭证，而不签订劳动合同、否认劳动关系是有些用人单位逃避责任的惯用手法。

佟丽华：《劳动合同法》第16条明确规定：“劳动合同文本由用人单位制定；修改直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，未经过《劳动合同法》第4条第二款规定的民主程序的，原则上不能作为用人单位用工管理的依据。但规章制度或者重大事项的内容未违反法律、行政法规及政策规定，不存在明显不合理的情形，并已向劳动者公示或告知，劳动者没有异议的，可以作为劳动仲裁和人民法院裁判的依据。”

佟丽华：《劳动合同法》实施以来，用人单位

制定的规章制度越来越“缺斤少两”，有的

用人单位甚至根本不制定规章制度，有的

用人单位制定的规章制度内容不合法，

有的用人单位制定的规章制度内容不民主，

有的用人单位制定的规章制度内容不透明，

有的用人单位制定的规章制度内容不公平，

有的用人单位制定的规章制度内容不平等，

有的用人单位制定的规章制度内容不合法，

有的用人单位制定的规章制度内容不公平，

有的用人单位制定的规章制度内容不公平，