

2007年6月29日，十届全国人大常委会审议通过《劳动合同法》，并于2008年1月1日起施行。该法将适用于中国境内各类型的企业（包括外资企业）、个体经济组织、民办非企业单位等组织（统称用人单位）与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或终止劳动合同，这部法律和1994年劳动法相比，主要变化表现在以下几个方面：

一、劳动规章制度的制定程序给予劳动者更多话语权

依照现行法律，劳动规章制度的生效有三个主要条件，即内容合法合理、经过民主程序和公示程序。现行规定中的民主程序主要是要求用人单位“听取劳动者意见”，新法则要求用人单位“与劳动者讨论，平等协商”。新法强化了用人单位制定劳动规章制度的法律程序，加大了工会、职工代表大会以及劳动者在劳动规章制度制定过程中的权利。

二、用人单位不签订劳动合同将面临严厉的惩罚

新法规定，用人单位自录用劳动者之日起一个月内必须与劳动者签订书面劳动合同。超过一个月不满一年未与劳动者订立劳动合同的，应当向劳动者支付双薪。超过一年未与劳动者订立劳动合同的，视为已与劳动者订立无固定期限的劳动合同。

三、长期或无固定期限合同成为劳动合同的常态

依照现行法律，劳动合同的期限主要为固定期限。劳动者只在一种情况下有权要求订立无固定期限的合同，即其在一用人单位连续工作满10年，且用人单位在劳动合同期满后同意续约。而依照新法的规定，劳动者只要在同一用人单位连续工作满10年，续订无固定期限的劳动合同便成为劳动者当然的权利，用人单位是否同意续约不再是必要条件。另外，用人单位和劳动者连续两次订立了固定期限的劳动合同，只要劳动者在此期间没有违法、违纪等过错行为，期满后，续订无固定期限的劳动合同也成为劳动者当然的权利，用人单位不得拒绝，否则用人单位自应当订约日起须向劳动者支付双薪。

四、试用期的规定更加具体

现行法律对试用期的规定比较简单，仅规定试用期不得超过六个月。而新法对试用期的规定更加具体，除了对试用期限进行细化外，对试用期间的工资等也作出了明确的规定。新法规定，劳动合同期限在三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限在一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

劳动者在试用期的工资不得低于劳动合同约定工资的百分之八十。在试用期内，只有劳动者被证明不符合录用条件或有违法违纪情况存在时，用人单位才能解除劳动合同，且用人单位须对此承担举证责任。

五、劳动合同解除或终止时经济补偿更具体

依照现行法律，用人单位只有在提前解除劳动合同时才需支付补偿金，劳动合同到期自然终止时则无此义务。在新法中，无论劳动合同是在期满前被用人单位解除，还是期满后自行终止；无论用人单位是被依法宣告破产、被吊销营业执照、责令关闭、撤销，还是自行决定提前解散，均须向劳动者支付补偿金。补偿金根据劳动者在用人单位连续工作的年限计算，一般为每满一年支付一个月工资数额的补偿金，不满一年以一年计算。

六、违约金的适用受到严格限制

现行劳动法中没有关于违约金的条款，因此违约金成为许多用人单位约束劳动者的一种重要手段。新法对违约金的适用范围则做了非常严格的限制。依照新法，违约金仅限于竞业禁止和出资培训两种情形，这就意味着一般情况下用人单位无权约定由劳动者承担的违约金。

七、工会作用加强，集体劳动合同层次提升

在新法中，因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。而在现行法律中，工会是没有此项权利的。

依照新法的规定，工会代表劳动者与用人单位订立集体合同，未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。在县级以下区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与用人单位代表订立行业性集体合同，或者订立区域性集体合同。由此可见，在中国，集体劳动合同将被广泛地予以使用，并且层次由用人单位级别上升到区域和行业级别，届时，用人单位制定劳动规章制度和劳动合同条款将受到集体合同的诸多约束。

虽然新法增加了许多新的内容，但是其中仍然存在一些不足的地方需要完善，例如：新法规定用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿，但新法对补偿的数额及其确定方法未作明确规定。

其次，对于劳动者的竞业禁止义务，新法仅规定劳动者在劳动合同解除后两年内，不得到有竞争关系的其他用人单位工作，或自己开业经营同类业务，但对于劳动者使用他人的名义经营同类业务的问题却没有规定。

再如，新法规定用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向法院申请支付令，但依照中国民事诉讼法，会因公司的书面异议而终结，因此这两种支付令的程序尚待法律解释。

针对上述及相关的法律适用问题，中国政府及其相关部门将制定实施细则。

中国劳动合同法的主要变化突出了对劳动者的保护，将增加外资企业在中国投资的成本。但是，企业人力成本的增加对企业并不是灾难。在经济学平衡记分卡绩效考核模型中，企业应当从财务（Financial）、客户（Customers）、内部业务流程（Internal Business Process）和劳动者学习与成长（Learning and Growth）四个角度来全面地审视自身业绩，而并非仅从财务角度出发，因为后三个因素是企业财务指标的重要驱动因素。因此，对劳动者加大投入，促使劳动者成长和素质的提升对企业的长远发展是非常有利的。

从更广泛的社会学视角来看，增加对劳动者的投入对企业的长远发展也是有利的。在社会学中，社会资本（人际关系）反映的是一个社会人与人之间信任、互惠与合作关系的程度的高低，它对于社会发展与变迁有着巨大的推动作用。企业增加了对劳动者的投入，需要经过较长时间才有收益。反之，如果企业把劳动者作为自己的对立面，以过度克扣劳动者的方式来降低经营成本，那么劳资双方的相互猜忌和不满所造成的影响，将远远超过企业为降低人力资源成本所作的努力。

中国古语云：损己益人，终必益己。因此，外资企业到中国投资，不必因新劳动合同法的颁布而过分忧虑，因为这种短期成本的增加必将为企业带来长远的利益。