

企業無視 內地勞動法如花瓶

撰文:陳錦雲 香港大專院校 兼任中國法律課程導師

欄名:中產階級心聲

富士康員工連環自殺事件除了引起外界對企業管理文化的注意之外，也再次讓人關注《勞動合同法》實施以來對企業人力資源管理的衝擊。

珠三角地區聚集了大批港資和台資人力密集型的製造業工廠，他們大多是代工企業，為其他企業的品牌生產、供應或安裝產品。一般情況下品牌持有人佔據了絕大部分利潤，代工企業只有微利，特別是規模和質量稍遜的企業議價能力和利潤就更低。這也正式是中國力圖從「中國製造」向「中國智造」轉化、追求掌握產品核心技術和自主研發的主要原因。

代工企業的微利和龐大人力需求所佔的相對較高的企業經營成本，促使企業要在控制工資和提高工作效率方面絞盡腦汁，包括裁減被管理人員認為不合格的員工。2008年實施的《勞動合同法》，正好對企業裁員有詳細的規定和限制。

代工利薄 加快「中國智造」

企業人力管理人員往往先考慮裁減勞動能力低的人員，但這並不完全符合法律要求。《勞動合同法》第42條規定：「勞動者有下列情形之一的，用人單位不得依照本法第40條、第41條的規定解除勞動合同：

- (一) 從事接觸職業病危害作業的勞動者未進行離崗前職業健康檢查，或者疑似職業病病人在診斷或者醫學觀察期間的；
- (二) 在本單位患職業病或者因工負傷並被確認喪失或者部分喪失勞動能力的；
- (三) 患病或者外出因工負傷，在規定的醫療期內的；
- (四) 女職員在孕期、產期、哺乳期的；
- (五) 在本單位連續工作滿15年，且距法定退休年齡不足5年的；

可見「老、弱、病、殘」的員工是法律的保護對象，企業裁減上述人員，將有可能被視為違法解除勞動合同。

企業工會 不為勞工爭權益

與企業訂立了較長期限的、固定期限勞動合同的員工也往往是企業先開刀的對象，因為這些員工的工資水平往往較高，福利也可能較好，企業裁減後可以節省較多成本。但是企業有此決定之前必須留意《勞動合同法》第41條的規定，即「裁減人員時，應當優先留用下列人員」：

- (一) 與本單位訂立較長期限的固定期限勞動合同的；
- (二) 與本單位訂立固定期限勞動合同的；

(三) 家庭無其他就業人員，有需要扶養的老人或者未成年人的，同時更規定：「用人單位依據本條規定裁減人員在 6 個月內重新招用人員，應當通知被裁減人員，並在同等條件下優先招用被裁減的人員。」由此可見，企業如果裁掉了較長期限合同及無固定期限合同員工而保留較短期限合同員工，是不合法的。

《勞動合同法》的立法願意是出於保護廣大勞動者的權益，從實施以來的情況看，地方政府和企業似乎未能很好的落實法律所規定的措施，甚至把法律當成花瓶。同時由於勞資關係中資方往往處於強勢，保護勞動力的條文形同虛設，比如許多企業內部雖然成立了工會，卻無法發揮為員工爭取權益的功能。希望富士康事件，能引發對中國社會對勞動權益和勞動合同法的新一輪討論。