

保华月刊

Baohua Monthly

2024年6月刊
Jun. 2024
第80期
NO. 80

- 加班费“包薪制”有效性分析及实操建议
- 嬗变二：华为“开枪”与“枪打”华为



总编：董保华
责编：董润青、杨杰
编辑：蒋素梅

保華律師事務所

2

劳动法新闻资讯

Labor Law News

劳动新规详解

Close Look at New Labor Regulations

19

2023年度全国各省份平均工资速查表单

Cheat sheet of average wages in each province in 2023

22

2024年度全国主要城市住房公积金缴存基数与比例速查表单

Cheat sheet of housing fund deposit base and proportion in major cities in 2024

热点追踪

Hot Issues

26

加班费“包薪制”有效性分析及实操建议

Validity Analysis and Practical Suggestions on "Salary Package System" for Overtime Salary

老董杂谈

Professor Dong By-Talk

38

嬗变二：华为“开枪”与“枪打”华为”

Transmutation II: Huawei "shooting" and "shooting" Huawei

新闻资讯



一、人社部发布退休人员基本养老金调整政策

来源：人社部

摘要：6月13日，人社部和财政部联合印发《关于2024年调整退休人员基本养老金的通知》。

《通知》明确自2024年1月1日起，对企业和机关事业单位退休人员的基本养老金进行调整。此次调整将覆盖2023年12月31日前已退休并领取养老金的人员，调整幅度为月人均基本养老金的3%。调整方法将结合定额、挂钩和倾斜调整，确保公平与激励机制并重，特别是对高龄和艰苦边远地区的退休人员将给予适当提高。

Abstract: On June 13, the Ministry of Human Resources and Social Security and the Ministry of Finance jointly issued the *Notice on Adjusting the Basic Pension for Retirees in 2024*. The *Notice* specifies that starting from January 1, 2024, the basic pension for retirees of enterprises and government institutions will be adjusted. This adjustment will cover those who have retired and received their pension before December 31, 2023, with an adjustment range of 3% of the monthly per capita basic pension. The adjustment method will combine quota, linkage, and tilt adjustments to ensure equal emphasis to equity and incentive mechanisms, especially for retirees in elderly and remote areas with difficulties who will receive appropriate increases.

人力资源社会保障部 财政部关于2024年调整退休人员基本养老金的通知

人社部发〔2024〕48号

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构，新疆生产建设兵团：经党中央、国务院批准，从2024年1月1日起调整企业和机关事业单位退休人员（以下简称退休人员）基本养老金水平。现就有关事项通知如下：

一、调整范围。2023年12月31日前已按规定办理退休手续并按月领取基本养老金的退休人员。

二、调整水平。全国调整比例按照2023年退休人员月人均基本养老金的3%确定。各省以全国调整比例的高限确定本省调整比例和水平。

三、调整办法。采取定额调整、挂钩调整与适当倾斜相结合的办法，并实现企业和机关事业单位退休人员调整办法统一。定额调整要体现公平原则；挂钩调整要体现多缴多得、长缴多得的激励机制，应与退休人员本人缴费年限（或工作年限）和基本养老金水平挂钩；对高龄退休人员、艰苦边远地区退休人员，可适当提高调整水平。继续确保安置到地方工作且已参加基本养老保险的企业退休军转干部基本养老金不低于当地企业退休人员基本养老金

平均水平。要进一步强化激励约束机制，合理确定具体调整办法。

四、资金来源。调整基本养老金所需资金，参加企业职工基本养老保险的从企业基本养老保险基金中列支，参加机关事业单位工作人员基本养老保险的从机关事业单位基本养老保险基金中列支。对中西部地区、老工业基地、新疆生产建设兵团、在京中央和国家机关及所属事业单位所需资金，中央财政予以适当补助。地方财政对本地调整企业退休人员基本养老金新增支出安排资金给予一定补助。未参加职工基本养老保险的，调整所需资金由原渠道解决。

五、组织实施。调整退休人员基本养老金，是保障和改善民生水平的重要措施，体现了党中央、国务院对广大退休人员的亲切关怀。各地区要高度重视，切实加强领导，精心组织实施，稳妥开展宣传解读，正确引导舆论，确保调整工作平稳进行。要按照党中央、国务院统一部署，结合本地区实际，制定具体实施方案，将调整增加额及时足额落实到位。要严格按照报人力资源社会保障部、财政部备案同意的实施方案执行，把各项调整政策落实到位，不得自行提高退休人员基本养老金水平。要切实采取措施加强养老保险基金收支管理，提前做好资金安排，确保基本养老金按时足额发放，不得发生新的拖欠。在京中央和国家机关及所属事业单位的调整方案由人力资源社会保障部、财政部制定并组织实施。

人力资源社会保障部 财政部

2024年6月13日

二、全国总工会启动新就业形态劳动者移动体检专项工作

来源：美国联邦贸易委员会

摘要：全国总工会近日在北京工人体育场举办新就业形态劳动者移动体检专项工作启动仪式。据悉，各级工会今年将为全国超过50万名新就业形态劳动者提供移动体检服务。北京、黑龙江、上海、河南、广东、四川、陕西等7个省(市)通过视频连线方式，共同启动“工会体检行”专项工作，并现场为近千名货车司机、网约车司机、快递员、外卖配送员等提供内外科、生化、心电、超声、肺部DR等项目检查。

Abstract: The All-China Federation of Trade Unions recently held the launching ceremony for the special work of mobile physical examination for workers with new employment forms at Beijing Workers Stadium. It is reported that trade unions at all levels will provide mobile physical

examination services for over 500,000 new forms of employment workers nationwide this year. Seven provinces (cities), namely Beijing, Heilongjiang, Shanghai, Henan, Guangdong, Sichuan, and Shaanxi, jointly launched the special work of “Physical Examination by Trade Unions” through video connection, and provided on-site examination items such as internal and external examinations, biochemistry, electrocardiogram, ultrasound, lung DR and so on for nearly 1,000 truck drivers, ride hailing drivers, couriers, take-away distributors, etc.

全国总工会启动新就业形态劳动者移动体检专项工作

日前,全国总工会在北京工人体育场举办新就业形态劳动者移动体检专项工作启动仪式,北京、黑龙江、上海、河南、广东、四川、陕西等7个省(市)通过视频连线方式,共同启动“工会体检行”专项工作。

活动现场为近千名货车司机、网约车司机、快递员、外卖配送员等提供内外科、生化、心电、超声、肺部DR等项目检查。据悉,各级工会今年将为全国超过50万名新就业形态劳动者提供移动体检服务。

开展新就业形态劳动者移动体检专项工作是落实全国总工会“559”工作部署、维护新就业形态劳动者合法权益的有力举措。此前,全国总工会专门制定印发了相关工作方案和实施方案,召开工作部署会,并将专项工作纳入为头部平台企业打造的“大礼包”中,进一步提升新就业形态劳动者的获得感、幸福感和安全感。

据了解,全国总工会安排4195万元中央财政职工困难帮扶资金支持开展新就业形态劳动者健康体检,投入8100万元补助12家头部平台企业10万名新就业形态劳动者进行体检、补助各级工会采购移动体检车,带动各级工会开展专项工作。

聚焦新就业形态劳动者工作时间、地点灵活等职业特点,各地工会将采取移动体检车开赴新就业形态劳动者工作站点、工会驿站、临时休息区,或深入企业园区送“检”上门等方式,量身为新就业形态劳动者提供就近便捷的体检服务。同时,构建网上云平台,实现检前、检中、检后全流程数智化管理,为新就业形态劳动者提供全方位、多层次、精准化的健康服务。

三、人社部发布系列措施助力高校毕业生等青年就业创业

来源: 人社部

摘要: 6月19日,人社部网站发布《关于做好高校毕业生等青年就业创业工作的通知》。

《通知》提出整合优化吸纳就业补贴和扩岗补助政策、延续实施国有企业增人增资政策、实

施先进制造业青年就业行动等措施。在整合优化吸纳就业补贴和扩岗补助政策方面，通知要求要合并实施一次性吸纳就业补贴和一次性扩岗补助政策，对招用毕业年度及离校两年内未就业高校毕业生及 16—24 岁登记失业青年，签订劳动合同，并按规定为其足额缴纳 3 个月以上的失业、工伤、职工养老保险费的企业，可按每招用 1 人不超过 1500 元的标准发放一次性扩岗补助。

Abstract: On June 19, the website of the Ministry of Human Resources and Social Security issued the *Notice on Doing a Good Job in Employment and Entrepreneurship of Young People such as College Graduates*. The *Notice* proposes measures such as integrating and optimizing the policies of employment subsidies and job expansion subsidies, continuing the implementation of policies to increase the number of personnel and capital in state-owned enterprises, and implementing the Action Plan for Employment of Young People in Advanced Manufacturing Industry. In terms of integrating and optimizing the policies of employment subsidies and job expansion subsidies, the *Notice* requires the implementation of one-time employment subsidies and one-time post expansion subsidies. For graduates from universities unemployed in their graduation year or within two years of leaving school, as well as registered unemployed youth aged 16-24, who have signed labor contracts with enterprises that have fully paid unemployment, work-related injury, and employee pension insurance premiums for them for more than 3 months in accordance with regulations, may receive one-time job expansion subsidies of no more than 1,500 yuan per person.

人力资源社会保障部 教育部 财政部关于做好高校毕业生等青年就业创业工作的通知

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、教育厅（教委、教育局）、财政厅（局）：

高校毕业生等青年就业关系民生福祉、社会稳定和高质量发展。各地要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，落实党的二十大精神，强化就业优先导向，把促进青年特别是高校毕业生就业工作摆在更加突出的位置，综合施策，多措并举，着力促进高校毕业生等青年就业创业，确保就业形势总体稳定。现就有关工作通知如下：

一、整合优化吸纳就业补贴和扩岗补助政策。合并实施一次性吸纳就业补贴和一次性扩岗补助政策，对招用毕业年度及离校两年内未就业高校毕业生及 16—24 岁登记失业青年，签订劳动合同，并按规定为其足额缴纳 3 个月以上的失业、工伤、职工养老保险费的企业，

可按每雇用 1 人不超过 1500 元的标准发放一次性扩岗补助。所需资金从失业保险基金支出，上年度失业保险基金滚存结余备付期限不足 1 年的省份，从就业补助资金支出。政策执行至 2025 年 12 月 31 日。

二、延续实施国有企业增人增资政策。激励国有企业发挥示范带动作用，对按照工资效益联动机制确定的工资总额难以满足扩大高校毕业生招聘需求的国有企业，经履行出资人职责机构或其他企业主管部门同意，统筹考虑企业招聘高校毕业生人数、自然减员情况和现有职工工资水平等因素，可给予一次性增人增资，核增部分据实计入工资总额并作为下一年度工资总额预算基数。政策执行至 2025 年 12 月 31 日。

三、实施先进制造业青年就业行动。开展先进制造业职业体验活动，组织高校毕业生等青年参观企业园区、车间厂房，感受工作氛围，增强职业认知。指定人社服务专员归集适合高校毕业生等青年的就业岗位，依托就业信息资源库和招聘平台，加强数据比对，促进高效匹配，并打包办理支持企业吸纳就业和助力人才发展系列政策。建立先进制造业企业集群职称评审“绿色通道”，赋予相关企业高层次人才举荐权，推动具备条件的先进制造业企业试点开展高级职称自主评审。

四、鼓励引导基层一线就业。实施“三支一扶”计划，统筹推动其他基层服务项目实施，鼓励有条件的地方结合实际适当扩大招募规模。结合实施乡村振兴战略，适应基层治理模式创新需要，挖掘医疗卫生、养老服务、社会工作、司法辅助、科研助理等基层就业机会。对到基层就业的高校毕业生，按规定落实学费补偿、国家助学贷款代偿、高定工资、提前转正定级等政策，畅通职业发展通道。

五、支持自主创业和灵活就业。强化青年创业支持，构建创业信息发布、政策咨询、流程办理、孵化服务等全周期服务机制，推进创业服务集成办理。对符合条件的高校毕业生创业项目，按规定给予一次性创业补贴。落实灵活就业社保补贴政策，扩大新就业形态就业人员职业伤害保障试点，保障青年灵活就业合法权益。

六、大规模组织招聘对接服务。组织公共就业服务进校园，开展政策宣传、校园招聘、指导培训等活动。人社厅局长要结对帮扶就业压力大的高校，定向送资源、送岗位、送服务。组织开展“10+N”公共就业服务活动，将高校毕业生等青年群体作为服务重点，普遍设立招聘专区。加密招聘频次，高校毕业生集中的地市每周至少举办一次专业性招聘、每月至少举办一次综合性招聘。强化数字赋能，推进线上线下一体服务，探索岗位发布、组织对接、面试洽谈等“一站式”在线服务，便利青年求职应聘。

七、强化青年求职能力训练和学徒培训。要加强高校毕业生等青年职业指导和求职能力

训练，组织青年求职能力实训营，注重理论与实践相结合，开展模拟面试、简历诊断、职业规划等互动教学，组织企业参观、行业调研、岗位锻炼等体验活动。组织青年和毕业年度学生参加新型学徒培训，提高技能水平，按规定对承担学徒培训任务的企业和学校给予学徒培训补贴。

八、实施百万就业见习岗位募集计划。支持企业、政府投资项目、事业单位开展就业见习，更多开发科研类、技术类、管理类、社会服务类见习岗位。2024年起，每年募集不少于100万个就业见习岗位，按规定给予就业见习补贴。对见习期未滿与见习人员签订劳动合同的，各地可给予剩余期限见习补贴，政策执行至2025年12月31日。

九、实施就业困难青年专项帮扶行动。强化未就业高校毕业生实名帮扶，建立实名台账，普遍提供至少1次政策宣介、1次职业指导、3次岗位推荐及1次培训或见习机会。强化困难高校毕业生结对帮扶，加强与农业农村、残联部门信息共享，及时将脱贫家庭毕业生、残疾毕业生、长期失业青年、求职补贴发放对象纳入帮扶台账，制定专项计划，开展“一对一”结对帮扶，针对性提供高质量岗位信息。

十、高效办成高校毕业生就业一件事。统筹就业与人才政策服务事项，公开办理流程，明确办理时限，加快办理进度，推进档案接收、补贴申领、社保缴纳、落户手续等政策服务“一件事打包办”。有条件的地区可给予高校毕业生等青年人才公寓等支持，为青年就业提供便利。指导各级公共就业人才服务机构普遍设立青年就业服务窗口，有条件的地区要依托零工市场（零工驿站）、家门口就业服务站等现有资源建设一批青年就业驿站，为高校毕业生等青年就业提供一站式服务。

十一、加强就业权益维护。加强人力资源市场监管，依法查处虚假招聘、违规收费、“黑中介”等违法违规行为，规范人力资源市场秩序。加大就业权益知识普及，在招聘会现场、服务大厅和相关网站发布防范求职陷阱的专门提示、典型案例、维权警示和投诉渠道，增强高校毕业生等青年风险防范意识和权益保护意识。加强公共就业服务活动和各类校园招聘活动参与企业资质及岗位审核，避免不合理招聘信息。

各地要提高思想认识，把促进高校毕业生等青年就业作为重大政治责任，作为为民办实事重要内容，细化实施方案，明确职责分工、时间进度和工作要求。要细化完善政策，结合实际优化调整本地促进青年就业政策，能出早出、能出尽出，推动惠企利民。要加强协同配合，人力资源社会保障部门要加强工作统筹协调，建立工作调度机制，强化人员保障，确保各项工作任务落地见效；教育部门要加强高校毕业生就业指导服务，配合相关部门落实落细各项促就业政策；财政部门要做好就业补助资金保障，支持高校毕业生等青年就业政策落实。

要强化宣传引导，加强对本地促进青年就业创业政策、经验做法和典型的宣传，引导高校毕业生等青年从实际出发选择就业方向。

人力资源社会保障部

教育部

财政部

2024年5月17日

四、浙江拟立法调整婚假

来源：12348 浙江法网

摘要：近日，浙江省司法厅就《浙江省婚假规定（征求意见稿）》公开征求意见。《规定（征求意见稿）》提出，依法办理结婚登记的职工享受婚假10天，参加婚前医学检查的增加3天，工资、奖金和其他福利待遇照发，国家法定节假日、休息日不计入婚假假期。《规定（征求意见稿）》指出，属于公务员或参照公务员法管理的人员所在用人单位不履行规定的，由有权机关责令限期改正；逾期不改正的，对负有责任的领导人员和直接责任人依法给予处理。其他用人单位不履行规定的，由人社部门责令限期改正，逾期不改正的给予警告，情节严重的处1000元以上、1万元以下罚款。

Abstract: Recently, the Zhejiang Provincial Department of Justice publicly solicited opinions on the *Regulations on Marriage Leave in Zhejiang Province (Draft for Comments)*. The *Regulations (Draft for Soliciting Opinions)* proposes that employees who register for marriage in accordance with the law shall enjoy 10 days of marriage leave, and those who participate in premarital medical examinations shall be entitled to an additional 3 days, with wages, bonuses, and other welfare benefits still paid. National statutory holidays and rest days shall not be counted as the marriage leave. The *Regulations (Draft for Soliciting Opinions)* states that if the employing units where personnel who serve as civil servants or are managed in accordance with the Civil Servant Law fails to comply with the Regulations, the competent authority shall order them to make corrections within a specified period of time. If no correction is made within the time limit, the responsible leaders and persons directly responsible shall be dealt with according to law. For other employers that fail to comply with the Regulations, the human resources and social security departments shall order them to make corrections within a time limit. If they fail to make corrections within the time limit, they shall be given a warning, and if the circumstances are

serious, they shall be fined above 1,000 yuan and below 10,000 yuan.

五、上海 7 月 1 日起将调整失业保险金支付标准

来源：上海市人社局

摘要：6 月 26 日，上海市人社局网站发布《关于调整本市失业保险金支付标准的通知》。根据《通知》，上海自 2024 年 7 月 1 日起，对失业保险金支付标准进行调整，具体为：第 1-12 个月失业保险金支付标准增加 80 元，调整到 2255 元/月。第 13-24 个月支付标准调整到 1804 元/月；延长领取支付标准调整到 1595 元/月。

Abstract: On June 26, the official website of Shanghai Municipal Bureau of Human Resources and Social Security issued the *Notice on Adjusting the Payment Standard of Unemployment Insurance Benefits in Shanghai*. According to the *Notice*, from July 1, 2024, Shanghai will adjust the payment standard of unemployment insurance benefits. Specifically, the payment standard for unemployment insurance benefits for the first 12 months will increase by 80 yuan and be adjusted to 2,255 yuan per month, the payment standard for the 13th to 24th months will be adjusted to 1,804 yuan/month, and the payment standard for extended collection will be adjusted to 1,595 yuan/month.

上海市人力资源和社会保障局关于调整本市失业保险金支付标准的通知

沪人社规〔2023〕17 号

各区人民政府，市政府各委、办、局，各有关单位：

为切实提高失业人员的生活保障水平，根据《中华人民共和国失业保险条例》（国务院第 258 号令）等相关规定，经市政府同意，现就调整本市失业保险金支付标准有关事项通知如下：

一、对符合领取失业保险金条件的失业人员，按下列标准计发失业保险金：

- （一）第 1-12 个月领取失业保险金的失业人员，失业保险金发放标准为 2175 元/月；
- （二）第 13-24 个月领取失业保险金的失业人员，失业保险金发放标准为 1740 元/月；
- （三）延长领取失业保险金的失业人员，失业保险金发放标准为 1510 元/月。

二、上述失业保险金支付标准自 2023 年 7 月 1 日起执行。本通知有效期至 2025 年 6 月 30 日。《上海市人力资源和社会保障局关于调整本市失业保险金支付标准的通知》（沪人社规〔2022〕21 号）同时废止。

2023年6月26日

六、珠海更新新生儿医疗保险政策

来源：上海市人社局

摘要：6月18日，珠海市医保局网站发布《关于做好新生儿参加本市城乡居民基本医疗保险等有关工作的通知》。新政策允许父母任一方为本市户籍或驻珠现役军人的新生儿，在母体妊娠期内以母亲名义参保，最长可连续缴纳两年医保费。本市户籍新生儿出生180天内参保，可追溯享受医保待遇。此外，非本市户籍学龄前儿童凭居住证也可参保。新生儿参保后，住院支付限额最高可达40万元。监护人需及时更新参保信息，否则将面临停保。

Abstract: On June 18, the official website of Zhuhai Medical Insurance Bureau issued the *Notice on Doing a Good Job of Newborns Participating in Basic Medical Insurance for Urban and Rural Residents in Zhuhai*. The new policy allows newborns whose parent is either a registered residence of the city or an active serviceman stationed in Zhuhai to participate in the insurance in the name of the mother during the maternal pregnancy, and can pay medical insurance premiums for up to two consecutive years. Newborns registered in the city that are insured within 180 days of birth can enjoy medical insurance benefits retroactively. In addition, preschool children without registered residence in this city can also participate in the insurance with their residence permits. After newborns are insured, the maximum benefits for hospitalization can reach 400,000 yuan. Guardians need to update their insurance information in a timely manner, otherwise their insurance may be suspended.

珠海市医疗保障局关于做好新生儿参加本市城乡居民基本医疗保险等有关工作的通知

（珠医保〔2024〕44号）

珠海市医疗保障事业管理中心，各区（功能区）人力资源和社会保障部门，各定点医药机构：

为进一步完善新生儿参加本市城乡居民基本医疗保险（以下简称居民医保）政策，保障

新生儿健康权益，根据《国家医疗保障局办公室 教育部办公厅 国家卫生健康委办公厅 国务院妇儿工委办公室 全国妇联办公厅关于开展儿童参加基本医疗保险专项行动的通知》（医保办函〔2024〕14号）、《广东省医疗保障局关于做好新生儿医疗保障工作的通知》（粤医保函〔2024〕58号），结合我市实际，现就进一步做好新生儿参加本市居民医保等有关工作通知如下：

一、参保缴费及待遇享受时间

（一）以母亲名义参保缴费的新生儿

父母任一方为本市户籍或驻珠现役军人的新生儿，可以在母体妊娠期内以母亲名义参加本市居民医保，按未成年人年度筹资标准缴费后，自出生之日起享受缴费年度待遇；最长可连续缴纳两年的居民医保费。

（二）出生 180 天内参保的本市户籍新生儿

本市户籍新生儿出生 180 天内参加本市居民医保，按以下规定缴费及享受待遇：

1. 出生当年参保缴费的，自出生之日起享受缴费年度待遇。

2. 出生次年参保缴费的，缴纳出生当年和次年两年的居民医保费的，自出生之日起享受两个医保年度待遇；只缴纳出生次年医保费的，则自参保缴费的次月起享受缴费年度待遇。

（三）出生 180 天内凭新生儿出生医学证明参保的新生儿

新生儿出生 180 天内可凭新生儿出生医学证明参加本市居民医保，按以下规定缴费及享受待遇：

1. 出生当年参保缴费的，自出生之日起享受缴费年度待遇。其中，每年 7 月 6 日及以后出生的新生儿，在缴纳出生当年的居民医保费后，可在居民医保集中参保期内继续缴纳出生次年的居民医保费和享受待遇。

2. 出生次年参保缴费的，缴纳出生当年和次年两年的居民医保费的，自出生之日起享受两个医保年度待遇；只缴纳出生次年医保费的，则自参保缴费的次月起享受缴费年度待遇。

（四）非本市户籍学龄前儿童（0-6 周岁）

办理本市居住证（证件有效期内，下同）的非本市户籍学龄前儿童，可凭本市居住证参加本市居民医保和按规定享受待遇。

二、医保待遇

（一）本通知第一条中以母亲名义参保缴费的新生儿，每年度基本医疗保险住院最高支付限额（以下简称住院支付限额）按基本医疗保险连续参保缴费时间 1 年以上的标准（40 万）执行。

(二) 参保人员在居民医保集中参保期(每年9月1日至12月31日)成功参保并缴纳次年居民医保费的,为集中参保;除此以外的其他参保缴费情形为非集中参保。本通知第一条(二)(三)(四)的参保情形中,属于集中参保的,住院支付限额按基本医疗保险连续参保缴费时间1年以上的标准执行;属于非集中参保的,住院支付限额根据基本医疗保险连续参保缴费时间确定。

(三) 本通知第一条中出生180天内凭新生儿出生医学证明参保的新生儿,属于本市出生、本市户籍、办理本市居住证、父母任一方为本市户籍或驻珠现役军人情形之一的,按本市现行待遇政策执行;属于其他情形的,其基本医疗保险住院待遇支付比例和大病保险待遇支付比例减半执行。

三、其他规定

(一) 以母亲名义参保和出生180天内凭出生医学证明参保的新生儿,落户珠海或办理本市居住证后,其监护人应当在参保缴费期内更新新生儿参保信息;未按规定更新参保信息的,下一医保年度予以停保。

(二) 非本市户籍学龄前儿童持本市居住证参保的,其监护人应当持本市居住证及时更新儿童参保信息;未按规定更新参保信息的,下一医保年度予以停保。

四、实施时间

本通知自印发之日起实施,有效期5年。其中第一条第三款自2024年3月18日起执行,2024年3月18日前已出生且符合参保条件的新生儿,按规定缴纳居民医保费后,相关居民医保待遇予以追溯。

珠海市医疗保障局

2024年6月18日

七、河北修订企业职工养老保险补缴规定

来源:河北人社网

摘要:近日,河北人社网发布《关于修订冀人社字〔2013〕235号文件的通知》。《通知》宣布对2013年发布的《关于社会保险法实施前企业职工补缴基本养老保险费有关问题的通知》(冀人社字〔2013〕235号)进行修订。修订内容涉及删除原文件中的第十一条和第十二条。原第十一条主要涉及个人账户建立后连续缴费不满5年的视同缴费年限认定问题,第十二条则涉及企业破产期间职工补缴养老保险费的规定。根据最新通知,这两条内容自通知

印发之日起不再执行，以适应养老保险全国统筹制度的要求，确保政策的更新与统一。

Abstract: Recently, the official website of Hebei Human Resources and Social Security issued the *Notice on Revising Document JRSZ [2013] No. 235*. The *Notice* announces the revision of the *Notice on Relevant Issues Concerning the Supplementary Payment of Basic Pension Insurance Premiums by Employees before the Implementation of the Social Insurance Law* (JRSZ [2013] No. 235) issued in 2013. The revision includes deleting Article 11 and Article 12 from the original document. The original Article 11 is mainly about the determination of the equivalent payment period for personal accounts that have been continuously paid for less than 5 years after the establishment of the account, while Article 12 is about the provision for employees to make up for pension insurance premiums during the period of enterprise bankruptcy. According to the *Notice*, the two provisions shall no longer be implemented from the date of issuance to meet the requirements of the national overall planning system for pension insurance and ensure the renewal and unification of policies.

河北省人力资源和社会保障厅关于修订冀人社字〔2013〕235号文件的通知

各市（含定州、辛集市）人力资源社会保障局，雄安新区公共服务局：

为全面落实企业职工基本养老保险全国统筹制度要求，对2013年河北省人力资源和社会保障厅印发的《〈关于〈社会保险法〉实施前企业职工补缴基本养老保险费有关问题的通知〉有关问题解答》（冀人社字〔2013〕235号）修订如下：

删除原文件第十一条、第十二条，相关规定自本通知印发之日起不再执行。

河北省人力资源和社会保障厅

2024年6月11日

八、天津明确工伤保险待遇支付新规

来源：天津市人社局

摘要：6月6日，天津市人社局网站发布《关于进一步明确工伤保险待遇支付有关问题的通知》。根据《通知》，用人单位需在用工之日起30日内为职工办理工伤保险参保，并按月缴纳保险费。若工伤发生在缴费前，待遇由用人单位支付；缴费后新发生的工伤待遇由工伤保险基金承担。此外，对于按建设项目参保的单位，需在开工前足额缴纳保险费，补缴前工伤待遇由单位支付，补缴后由基金支付。《通知》还规定，用人单位间断缴费期间发生的工

伤待遇由单位支付，补缴后连续间断不超过三个月的待遇由基金支付。对于因关闭、破产等原因注销的单位，工伤保险基金将继续支付一级至四级工伤职工的待遇，五级至十级工伤职工将获得一次性工伤医疗补助金。此外，若用人单位未足额缴纳保险费导致待遇降低，差额部分由单位补足。工伤职工的伤残等级变化后，一次性伤残补助金标准不变，其他待遇将按新等级重新核定。多次工伤的职工将按最高等级享受待遇。职工退休后确诊职业病，将根据退休前或初次确诊前 12 个月的平均月缴费工资或养老金计算一次性伤残补助金。

Abstract: On June 6, the official website of Tianjin Municipal Bureau of Human Resources and Social Security issued the *Notice on Further Clarifying the Issues Related to the Payment of Work-related Injury Insurance Benefits*. According to the *Notice*, employers are required to purchase work-related injury insurance for employees within 30 days from the date of employment, and pay the insurance premiums on a monthly basis. If a work-related injury occurs before payment, the benefits shall be paid by the employer, while the work-related injury benefits after payment of insurance premium shall be borne by the insurance company. In addition, for units insured by construction projects, they are required to pay the insurance premiums in full before the start of construction. The work-related injury benefits shall be paid by the unit before the payment is made up and borne the insurance company after the payment is made up. The *Notice* also stipulates that the work-related injury benefits incurred during the period of intermittent payment shall be paid by the unit, and the benefits for those with insurance premium payment interrupted for no more than three consecutive months after supplementary payment shall be borne by the insurance company. For units that have been cancelled due to closure, bankruptcy, or other reasons, the work-related injury insurance fund shall continue to pay the benefits of level one to level four for work-related injury employees, and level five to level ten work-related injury employees shall receive a one-time work-related injury medical subsidy. If the employer fails to pay the insurance premiums in full, which results in a decrease in benefits, the difference shall be made up by the employer. After the disability level of work-related injured employees changes, the one-time disability subsidy standard shall remain unchanged, and other benefits shall be re evaluated according to the new level. Employees who suffer from multiple work-related injuries shall be entitled to the highest level of benefits. Employees diagnosed with occupational diseases after retirement shall be given a one-time disability allowance based on the average monthly contribution salary or pension for the 12 months prior to retirement or initial diagnosis.

市人社局关于进一步明确工伤保险待遇支付有关问题的通知

各区人力资源和社会保障局，市社会保险基金管理中心，有关单位：

为切实保障工伤职工合法权益，依据《中华人民共和国社会保险法》、《工伤保险条例》、《天津市工伤保险若干规定》，现就进一步明确工伤保险待遇支付有关问题通知如下：

一、用人单位应当自用工之日起 30 日内，为职工办理工伤保险参保并自用工之月起按月缴纳工伤保险费。自用工之日起超过 30 日且工伤发生后缴纳工伤保险费（含补缴费，下同）的，缴纳工伤保险费前的工伤保险待遇由用人单位支付。缴纳工伤保险费后新发生的工伤保险待遇，在用人单位足额补缴自用工之月起的工伤保险费后，由工伤保险基金支付。

二、按建设项目参加工伤保险的用人单位，应当在建设项目开工前，按建设项目全工期足额缴纳工伤保险费。在建设项目开工后按全工期补缴工伤保险费，但在补缴前发生工伤的，补缴前的工伤保险待遇由用人单位支付，补缴后新发生的工伤保险待遇由工伤保险基金支付。在建设项目开工后按剩余工期补缴的，在补缴前发生工伤的，工伤保险待遇由用人单位支付。

三、用人单位间断缴纳工伤保险费期间发生工伤的，工伤保险待遇由用人单位支付。用人单位恢复缴费并足额补缴间断期间的工伤保险费后，连续间断不超过三个月（含三个月）的，工伤保险待遇由工伤保险基金支付；连续间断超过三个月的，间断期间的工伤保险待遇由用人单位支付，自恢复缴费之月起新发生的工伤保险待遇由工伤保险基金支付。

四、参保职工发生工伤后用人单位间断缴纳工伤保险费，间断期间的工伤医疗费、工伤康复费、住院伙食补助费、统筹地区以外就医交通食宿费、辅助器具配置费由用人单位支付，用人单位足额补缴间断期间的工伤保险费后，间断期间的相关待遇由工伤保险基金支付。

五、用人单位间断缴纳工伤保险费或因关闭、破产等原因办理注销的，其已经纳入本市工伤保险统筹管理的在职一级至四级工伤职工、退休工伤职工、患职业病工伤职工，由工伤保险基金继续支付工伤保险待遇。

用人单位因关闭、破产等原因办理注销的，其已经纳入本市工伤保险统筹管理的在职五级至十级工伤职工，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。

六、因用人单位未依法足额缴纳工伤保险费，造成工伤职工伤残津贴、一次性伤残补助金、供养亲属抚恤金等待遇降低的，待遇差额部分由用人单位补足。用人单位足额补缴后，社会保险经办机构应当重新核定伤残津贴和供养亲属抚恤金，并自补缴费次月起按新核定的待遇支付。

七、工伤职工经复查鉴定伤残等级（含护理等级，下同）发生变化的，一次性伤残补助

金标准不再调整，伤残津贴、生活护理费等按月支付的工伤保险待遇按照新的伤残等级重新核定，并自复查鉴定的次月起按规定支付。

八、一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的计发标准，按与用人单位解除终止劳动关系前同一工伤最后一次鉴定的伤残等级确定。职工在解除终止劳动关系前提出鉴定申请、解除终止劳动关系后作出鉴定结论的，按照本次鉴定结论核定一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金。

九、多次发生工伤的职工，按照相应的伤残等级分别享受一次性伤残补助金，按照最高伤残等级享受伤残津贴、生活护理费等按月支付的工伤保险待遇。

职工在同一单位连续工作期间多次发生工伤的，解除终止劳动关系时，按照其在该单位发生工伤的最高伤残等级，计发一次性伤残就业补助金和一次性工伤医疗补助金。

十、工伤职工与用人单位解除终止劳动关系时，距法定退休年龄不足五年，且城镇职工基本养老保险累计缴费年限不足十五年的，一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金支付比例，依据解除终止劳动关系时距法定退休年龄不足年限与距养老保险累计缴费年限满十五年不足年限，按就高原则确定；城镇职工基本养老保险累计缴费年限满十五年的，按照解除终止劳动关系时距法定退休年龄的不足年限确定。

工伤职工与用人单位解除终止劳动关系时，达到或超过法定退休年龄，城镇职工基本养老保险累计缴费年限不足十五年的，一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金支付标准，按照距养老保险累计缴费年限满十五年的不足年限确定。

按建设项目参加工伤保险的，终止解除劳动关系时未领取城镇职工基本养老保险待遇的，全额享受一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金；已领取城镇职工基本养老保险待遇的，全额享受一次性工伤医疗补助金。

十一、以职工本人工资为计发基数的工伤保险待遇，本人工资为工伤职工发生工伤（含下落不明）前 12 个月，在该用人单位的平均月缴费工资；缴费不满 12 个月的，按照实际缴费月数计算。

工伤职工因组织调动等原因在不同用人单位之间流动的，工伤前 12 个月平均月缴费工资可以连续计算。

十二、职工退休后被确诊为职业病且鉴定有伤残等级，其一次性伤残补助金，以本人退休前 12 个月平均月缴费工资或者初次确诊职业病前 12 个月的月平均养老金为计发基数，按就高原则确定。退休前缴费不满 12 个月的，按照实际缴费月数计算；基本养老金领取不满 12 个月的，按照实际领取养老金月数计算。

十三、职工因工外出期间发生事故或者在抢险救灾中下落不明，且被人民法院宣告死亡的，以其下落不明之日作为工伤发生时间。

十四、本通知所称“工伤保险待遇”，仅包括按照《天津市工伤保险若干规定》从工伤保险基金中支付的待遇，“新发生的工伤保险待遇”，包括工伤医疗费、工伤康复费、住院伙食补助费、统筹地区以外就医交通食宿费、辅助器具配置费、生活护理费、一级至四级伤残职工伤残津贴、一次性工伤医疗补助金、供养亲属抚恤金。

十五、本通知自印发之日起施行。

天津市人力资源和社会保障局

2024年6月4日

2023年度各省份平均工资陆续公布（持续更新）

转载自：HR全流程法律顾问谭蔚

2024年5月17日，国家统计局公布2023年度全国城镇非私营和私营单位就业人员年平均工资后，天津市、重庆市、山东省、云南省、四川省、宁夏回族自治区也陆续公布2023年度各类平均工资数据。为此，HRLC将上述地区的数据进行统计汇总，汇编成《2023年度各省份平均工资速查表单》仅供各位读者参考，如后期其他地区统计局公布相关数据，我们将在第一时间更新内容。

图示：



2023年度全国各省份平均工资速查表单



城镇非私营单位 就业人员平均工资			城镇私营单位 就业人员平均工资			城镇非私营单位 在岗职工平均工资		
排名	省份	数据	排名	省份	数据	排名	省份	数据
1	天津	138007元/年	1	广东	80685元/年	1	北京	224562元/年
2	浙江	133045元/年	2	江苏	75088元/年	2	浙江	135653元/年
3	广东	131418元/年	3	浙江	74325元/年	3	广东	133452元/年
4	江苏	125102元/年	4	天津	72966元/年	4	江苏	127620元/年
5	青海	121457元/年	中位数	全国	68340元/年	5	宁夏	121648元/年
	全国	120698元/年	5	福建	67651元/年	6	重庆	117446元/年
6	宁夏	117681元/年	6	海南	66059元/年	7	四川	113223元/年
7	海南	114572元/年	7	重庆	63941元/年	8	云南	112908元/年
8	重庆	113653元/年	8	四川	62105元/年	9	福建	111401元/年
9	四川	110160元/年	9	宁夏	61567元/年	10	山东	109805元/年
10	内蒙古	108856元/年	10	湖南	60277元/年	11	贵州	104802元/年
11	福建	108520元/年	11	安徽	59498元/年	12	安徽	106769元/年
12	山东	107131元/年	12	陕西	58022元/年	13	广西	98809元/年
13	陕西	106969元/年	13	内蒙古	57410元/年	14	山西	97315元/年
14	云南	106769元/年	14	青海	56424元/年	15	江西	94742元/年
15	安徽	103688元/年	15	江西	55201元/年	15		
16	贵州	102010元/年	16	贵州	54156元/年	16		
17	甘肃	99124元/年	17	云南	53944元/年	17		
18	湖南	97015元/年	18	广西	51527元/年	18		
19	广西	96184元/年	19	甘肃	51380元/年	19		
20	黑龙江	95750元/年	20	河北	51281元/年	20		
21	山西	95025元/年	21	山西	50452元/年	21		
22	河北	94818元/年	22	河南	48841元/年	22		
23	江西	92794元/年	23			23		
24	河南	84156元/年	24			24		
25			25			25		
26			26			26		
27			27			27		
28			28			28		
29			29			29		

30			30			30		
31			31			31		
表单编号:DATA-GZ-PJ-240706-001								

2024年度全国100+城市住房公积金缴存基数与比例

（附主要城市速查表单）

转载自：HR全流程法律顾问谭蔚

截止撰稿时，全国已有100+个城市（2个直辖市、1个单列市、17个省会市以及80+个地级市）住房公积金管理中心陆续公布了2024年度住房公积金缴存基数与比例的数据。为此，HRLC将主要城市的数据汇编成《2024年度全国主要城市住房公积金缴存基数与比例速查表单》。

图示：



2024年度全国主要城市 住房公积金缴存基数与比例速查表单



地区	执行日期	单位+职工缴存基数/缴存额 (单位:元/月)	缴存比例
直辖市	北京	未公布	未公布
	上海	未公布	未公布
	天津	2024.07.01 2025.06.30 上限基数:27525 下限基数:2320	单位:5%—12%; 职工:5%—12%
	重庆	2024.01.01 2024.12.31 上限基数:29362 下限基数:2100、2000	单位:5%—12%; 职工:5%—12%
单列市	深圳	未公布	未公布
	厦门	2024.07.01 2025.06.30 上限基数/缴存额:30770/7384 下限缴存额/缴存额:2030/204	单位:5%—12%; 职工:5%—12%
	宁波	未公布	未公布
	青岛	未公布	未公布
	大连	未公布	未公布
	合肥	2024.01.01 2024.12.31 上限基数/缴存额:29795/7150 下限缴存额:2060、1870	单位:5%—12%; 职工:5%—12%
	南昌	2024.07.01 2025.06.30 上限基数/缴存额:27752/6660 下限缴存额:260	单位:5%—12%; 职工:5%—12%
	南京	未公布	未公布

省会市

杭州	未公布	未公布	未公布
福州	2023.07.01 2024.06.30	上限基数/缴存额:29961/7190 下限基数/缴存额:1960/196	单位:5%—12%; 职工:5%—12%
海口	2024.07.01 2025.06.30	上限基数:28155.69 下限基数:2010	单位:5%—12%; 职工:5%—12%
广州	2024.07.01 2025.06.30	上限基数:39579 下限基数:2300	单位:5%—12%; 职工:5%—12%
南宁	2024.01.01 2024.12.31	上限基数/缴存额:28125/6750 下限基数/缴存额:1990/200	单位:5%—12%; 职工:5%—12%
济南	未公布	未公布	未公布
太原	2024.07.01 2025.06.30	上限基数/缴存额:27027/6486 下限基数:1980、1880、1780	单位:5%—12%; 职工:5%—12%
石家庄	2024.07.01 2025.06.30	上限基数:25670 下限基数:5134	单位:5%—12%; 职工:5%—12%
郑州	2024.07.01 2025.06.30	上限基数/缴存额:26406/6338 下限基数/缴存额:2100/210	单位:5%—12%; 职工:5%—12%
武汉	未公布	未公布	未公布
长沙	2024.07.01 2025.06.30	上限基数/缴存额:31303/7512 下限基数/缴存额:1930/194	单位:5%—12%; 职工:5%—12%
昆明	未公布	未公布	未公布
贵阳	2024.07.01 2025.06.30	上限基数/缴存额:24966/5992 下限基数/缴存额:1890/190	单位:5%—12%; 职工:5%—12%
成都	未公布	未公布	未公布

西安	2024.07.01 2025.06.30	上限基数:30918 下限基数:2160、2050	单位:5%—12%; 职工:5%—12%
兰州	2024.07.01 2025.06.30	上限基数:27753.51 下限基数:2020、1960	单位:5%—12%; 职工:9%—12% 新开户职工:5%—12%
银川	2024.07.01 2025.06.30	上限基数/缴存额:31662/7598 下限基数/缴存额:2050/206	单位:5%—12%; 职工:5%—12%
西宁	2024.07.01 2025.06.30	上限基数/缴存额:30308/7272 下限基数/缴存额:1880/188	单位:5%—12%; 职工:5%—12%
沈阳	未公布	未公布	未公布
长春	未公布	未公布	未公布
哈尔滨	未公布	未公布	未公布
呼和浩特	2024.07.01 2025.06.30	上限基数:29085 下限基数:1980、1910	单位:5%—12%; 职工:5%—12%
乌鲁木齐	2024.07.01 2025.06.30	上限基数/缴存额:31970/7672 下限基数/缴存额:1700/170	单位:5%—12%; 职工:5%—12%
表单编号:DATA-GJJ-240702-001			



加班费“包薪制”有效性分析及实操建议

Validity Analysis and Practical Suggestions on "Salary Package System" for Overtime Salary

上海保华律师事务所 唐佳媛 丁在锋

今年五一劳动节前后各地纷纷发布了劳动争议典型案例，其中有不少法院包括江苏高院、镇江中院、大连中院等，均发布了“包薪制”相关的案例。此外，2021年人社部和最高院联合发布的典型案例四也涉及“包薪制”，可见“包薪制”在各地司法实践中得到了较多的关注。

This year, around May 1st, Labor Day, various regions have been publishing typical cases relating to labor disputes. Among them, quite a few of their courts, including the Higher People's Court of Jiangsu Province, the Intermediate People's Court of Zhenjiang Municipality, the Intermediate People's Court of Dalian Municipality, etc., all published cases related to "Salary Package System." In addition, the typical case No. 4 which published by the Ministry of Human Resources and Social Security and the Supreme People's Court collectively also involved the "Salary Package System." Therefore, it is evident that the "Salary Package System" has been receiving attention in various regions' legal practices.

包薪制，又称“打包工资”，是指用人单位与标准工时制的劳动者约定的工资中包含了正常工作时间工资和加班工资。这种约定方式究竟是属于用人单位依法行使内部薪酬分配的自主权，抑或是会被认定为未依法支付加班工资而无效？包薪制应该如何约定，或者符合哪些条件才会有效。本文通过对全国部分主要城市的裁审意见和2020年之后的案例调研，尝试对加班费包薪制的有效性进行分析，并在此基础上对用人单位提出实操建议。

"Salary Package System", also known as "Payment Package," meaning that the salary settled between the employer and the standardized working-hour employee includes both the normal worktime salary and the overtime salary. Is this kind of agreement a lawfully exercise of the employer's autonomy in internal salary distribution, or will it be recognized as invalid for failure to pay overtime salary in accordance with the law? How shall a "Salary Package System" be settled and, what conditions should be met for it to be valid? By reviewing the adjudication opinions of some major cities across the country and researching cases after 2020, this article attempts to analyze the effectiveness of the Salary Package System for overtime salary and, on this basis, provides practical suggestions to employers.

一、各地司法口径

目前对于加班费包薪制，无论是全国还是地方均没有明确的法律法规规定，部分地区法院

（北京、江苏、天津、广州、深圳）的裁审意见中，对包薪制约定效力做出了规定，对当地司法实践具有一定指导意义。

（一）指导案例

2021年人力资源社会保障部和最高人民法院联合发布的第二批劳动人事争议典型案例¹中的案例四，即与包薪制相关。

周某和某汽车服务公司签订的劳动合同中约定月工资4000元（含加班费）。周某与公司解除劳动合同后，要求支付加班费差额。仲裁委按照当地最低工资标准认定周某法定标准工作时间工资，并以此为基数核算了加班费，的确超出了4000元的约定工资，因此裁决某汽车服务公司支付周某加班费差额17000元。

由此可见，仲裁委对加班费包薪制效力持认可态度，所以最终裁决的是支付加班费差额，而不是加班费全额。并且在案例点评中再次强调：“用人单位可以依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平，并与劳动者进行相应约定”，但同时也要求“不得违反法律关于最低工资保障、加班费支付标准的规定”。

最高院的观点与仲裁委一致，所以将该案例作为典型案例发布，请各地仲裁机构、人民法院在办案中予以参照。

（二）北京

1. 北京市裁审口径

北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会发布的《关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要》（2009年）

23、用人单位与劳动者虽然未书面约定实际支付的工资是否包含加班工资，但用人单位有证据证明已支付的工资包含正常工作时间工资和加班工资的，可以认定用人单位已支付的工资包含加班工资。但折算后的正常工作时间工资不得低于当地最低工资标准。

¹ 《关于联合发布第二批劳动人事争议典型案例的通知》（人社部函〔2021〕90号）。

2. 北京市司法案例

案号	裁判要旨	结果
(2022)京 03 民终 2768 号	李某工作机制为一月休 4 日，基本工资为 12000 元，此种情况属于包薪制，在折算加班费后不低于最低工资便无需再支付加班费，经计算，折算加班费后，其每月工资不低于最低工资，故一审法院不再支持李某加班费。	支持
(2021)京 02 民终 12750 号	经查，双方签订有《招聘协议》，约定实行大包干，故应理解为北京某宾馆支付张某的工资中已包含加班工资。根据张某陈述的工作时间及内容，结合其工作地点配备有值班室的实际情况，张某主张延时加班工资，事实依据不足；张某主张休息日加班工资和法定节假日加班工资，经核算，一审法院判决北京某宾馆支付其休息日加班工资差额 360.50 元和法定节假日加班工资差额 5072.90 元并不低于法定标准。	支持
(2022)京 01 民终 2728 号	本院认为，公司主张周某实行的是包薪制，但未能充分举证证明，本院不予采信。因周某提交出勤情况证明存在加班的事实，故本院对一审法院认定周某存在休息日及法定节假日加班予以确认，一审法院核算的加班工资数额并无错误，本院予以维持。	不支持
(2023)京 03 民终 4491 号	关于休息日加班工资，公司主张向刘某支付的月工资中均包含了固定加班工资 4500 元，但公司未就其主张的工资构成提交充分证据予以证明，亦未能举证证明已向刘某支付了未调休的休息日加班费，一审法院认定的加班费数额并无不当，本院予以确认。	不支持

(三) 上海

上海市司法案例

案号	裁判要旨	结果
(2021)沪 02 民终 1900 号	双方签订的劳动合同及《薪酬确认书》中均明确约定夏某的月工资已包含正常工作时间之外的加班工资，夏某虽不认可该约定的有效性，但考虑到夏某担任公司运营总监一职，属于公司高级管理人员，其与用人单位协商建立劳动关系、签订劳动合同的过程中具有比普通劳动者更高的文化和风险预测水平以及更强势的地位，夏某亦无证据证	支持

	明签订劳动合同及《薪酬确认书》的过程中公司存在隐瞒、欺骗或胁迫的行为，且夏某的工资标准远高于普通劳动者，用人单位与其约定该工资中已包含加班费亦不存在显失公平的情形，故对夏某主张该条款无效的意见，本院不予采纳。	
(2021)沪02民终11155号	关于加班工资，李某与公司签订的劳动合同中明确约定每周休息一天，并约定加班需履行相应手续。李某提供的工资单中对应出勤天数及出勤天数已予明确，结合公司每月发放工资情况，且李某在职期间未对双休日工作提出异议，故应认定李某每月工资中已包含双休日加班费，李某要求公司支付双休日加班费，本院不予支持。	支持
(2022)沪01民终13860号	双方劳动合同约定的姜某工资构成中本即包含6,000元加班工资，公司亦对劳动合同约定加班工资之原因进行了解释。结合姜某所从事的岗位工作特点，公司在姜某工资中约定固定加班工资有其一定合理性。现从在案证据反映的姜某的加班及调休情况看，实难认定公司还需向姜某支付加班工资差额。	支持
(2020)沪0113民初1498号	本院对于被告称其在2015年进行薪酬改革，与原告协商确定合同工资包括加班工资的意见予以采纳。由于法律规定的合理的加班时间为36小时/月，现被告称合同工资中涵盖36小时/月的加班工资，本院予以采纳，对于超出36小时/月的加班部分被告仍应当支付原告加班工资。	支持

(四) 江苏

1. 江苏省裁审口径

江苏省高级人民法院劳动争议案件审理指南（2010年）第四章三（一）

33、在当事人无约定的情况下，如何认定正常工作时间工资和加班工资。用人单位实际支付劳动者的工资未明确区分正常工作时间工资和加班工资，但用人单位有证据证明已支付的工资包含正常工作时间工资和加班工资的，可以认定用人单位已支付的工资包含加班工资。但折算后的正常工作时间工资低于当地最低工资标准或者计件工资中的劳动定额明显不合理的除外。

2. 江苏省司法案例

案号	裁判要旨	结果
江苏高院 2023 年度劳 动人事争议 典型案例九	“包薪制”在不违反劳动者最长工作时间及最低工资标准的强制性规定的情况下应认定为有效。本案中，鉴于厨师工作的特殊性，双方在入职时对薪酬方式约定了“包薪制”。餐饮公司提交的工资表注明每月工资的构成情况，包括出勤天数、基本工资、加班工资、各种补贴等项目，与招聘广告内容及孙某提交的考勤表互相吻合。且按照当地最低工资标准计算，孙某的收入并未低于法定工资标准，故法院驳回孙某加班工资的诉讼请求。	支持
(2022)苏 02 民终 2587 号	用人单位实际支付劳动者的工资未明确区分正常工作时间工资和加班工资，但用人单位有证据证明已支付的工资包含正常工作时间工资和加班工资的，可以认定用人单位已支付的工资包含加班工资。但折算后的正常工作时间工资低于当地最低工资标准或计件工资中的劳动定额明显不合理的除外。本院根据陈某主张的工作时间及加班时间，经折算，公司支付的工资总额并未低于法律规定的标准，故本院认为公司无需再额外支付陈某加班工资。	支持
(2022)苏 02 民终 2863 号	对于王某主张的周六固定加班工资，公司已发工资中包含了每周六（8 小时内）固定加班的加班费。对于加班工资的计算基数，双方签订的劳动合同第五条第（三）项已写明为 2020 元/月，虽然该内容系公司填写，但王某明知公司提供有空白条款的劳动合同仍然签字，视为其将自己协商劳动合同具体内容的权利自愿交予公司，公司以 2020 元/月作为加班工资计算基数未违反相关法律规定，予以认可，公司无须再支付王某每周六（8 小时）固定加班费。	支持

（五）天津

1. 天津市裁审口径

《天津法院劳动争议案件审理指南》（津高法【2017】246 号）

34. 用人单位与劳动者约定了正常工作时间工资标准，且约定应发工资中包含加班费的，从其约定。但核算后的加班费基数标准不符合本指南第 33 条规定，劳动者要求用人单位补齐

的，应予支持。

用人单位与劳动者约定了正常工作时间工资标准，但未约定应发工资中是否包含加班费的，如用人单位有证据证明应发工资中已经包含正常工作时间工资和加班费的，可以认定用人单位已经支付的工资中包含加班费。但核算后的加班费基数标准不符合本指南第 33 条规定，劳动者要求用人单位补齐的，应予支持。

用人单位与劳动者未约定正常工作时间工资标准，亦未约定应发工资中是否包含加班费的，如用人单位有证据证明应发工资中已经包含正常工作时间工资和加班费的，可以认定用人单位已经支付的工资中包含加班费，但核算后的加班费基数标准不得低于最低工资标准。

本条规定的正常工作时间工资低于最低工资标准的，应当按照最低工资标准计算。

2. 天津市司法案例

案号	裁判要旨	结果
(2023)津 02 民终 2723 号	关于加班费，双方劳动合同中明确约定上诉人的月工资标准为 3500 元，上诉人认可被上诉人提交的工资台账的真实性，该台账显示上诉人工资中包含加班工资。上诉人不认可将业绩奖金及加班奖金计入加班费，且主张被上诉人用以计算加班费的基数远远低于按照上诉人每月实际工资以及天津市最低工资标准为基数计算出来的小时工资，一审法院认为除业绩奖金、加班奖金和平时加班、节日加班、周末加班外，被上诉人每月发放上诉人工资数额不低于天津市最低工资标准并无不当。上诉人主张被上诉人拖欠加班费，未能提供充分证据予以证明，本院不予支持。	支持
(2022)津 01 民终 6139 号	上诉人公司主张被上诉人张某工资组成中包含加班费。被上诉人张某不予认可。且上诉人公司提交 2019 年 11 月的考勤记录中显示被上诉人张某全月病休，但该月工资发放表仍显示支付加班费 2800 元，明显与事实不符。因此上诉人公司主张工资组成中包含加班费，本院不予采信。上诉人公司应当支付被上诉人张某该期间的休息日加班费及法定节假日加班费。	不支持

（六）广东省

1. 广东省裁审口径

广东省高级人民法院、广东省劳动争议仲裁委员会曾发布过关于适用《劳动争议调解仲裁法》《劳动合同法》若干问题的指导意见（粤高法发〔2008〕13号），其中第二十七条规定用人单位与劳动者虽然未书面约定实际支付的工资是否包含加班工资，但用人单位有证据证明已支付的工资包含正常工作时间工资和加班工资的，可以认定用人单位已支付的工资包含加班工资。但折算后的正常工作时间工资低于当地最低工资标准的除外。

该意见虽然已于2021年被废止，但仍是广东地区裁审时的重要参考。

广州市中级人民法院关于审理劳动争议案件的参考意见(2009年)

第三条 在审理加班工资争议案件中，对于用人单位实行不同于标准工时制的固定工时制度（如固定每月工作五天，每天9小时或每周工作六天，每天8小时等）且劳动报酬固定的双固定（固定时间，固定报酬）用工模式，劳动者要求用人单位支付加班工资的，用人单位主张劳动者入职时已明确的工资已包含全部工作时间（标准工作时间和加班工作时间）内的标准工资和加班工资并提供证据予以证实，且该工资收入不低于以当地最低工资数额作为标准工时工资折算的工资总额，人民法院对该抗辩理由可予以采信，不再另行计算加班工资。

《深圳市中级人民法院关于审理劳动争议案件的裁判指引》（深中法发〔2015〕13号）

六十二、劳动者与用人单位在签订劳动合同时约定的工资中注明“已包含加班工资”或虽未书面约定实际支付的工资是否包含加班工资，但用人单位有证据证明已支付的工资包含了正常工作时间工资和加班工资的，劳动者的时薪为：时薪=约定工资÷（21.75天×8小时+约定包含在工资中的平时加班时间小时数×150%+约定包含在工资中的休息日加班时间小时数×200%+约定包含在工资中的法定节假日加班时间小时数×300%）。

按上述方法计算出的劳动者的时薪低于当地最低工资标准的，该约定为无效；劳动者的工资应以最低工资标准为基本工资，超过法定工作时间为加班时间，加班工资以最低工资标准按法律规定标准计算。

2. 广东省司法案例

案号	裁判要旨	结果
(2023)粤01民终34239号	双方签署的劳动合同约定工资中包含加班费，彭某在收到2021年4月至2021年10月期间工资时并未就数额向公司提出异议，应视为其认可双方约定的工资发放标准及结算形式。经核算，彭某每月工资亦未低于广州市最低工资标准，故彭某主张加班费理据不足，一审法院不予支持。	支持
(2024)粤01民终7153号	某某公司虽称陈某月平均工资7851.2元包含了基本工资5000元+岗位技能工资+加班费，但未能举证证明，且某某公司确认在陈某停工留薪期间也是按照平均工资向陈某发放工资，与其称陈某工资中包含加班费不符。	不支持

(七) 大连

大连市司法案例

案号	裁判要旨	结果
(2022)辽02民终2582、2596号	双方签订的劳动合同中约定，上诉人工资标准为每月3000元，在周六加班，每月加班不超过36小时，被上诉人支付上诉人每周六加班双倍工资（在每月工资总额分项中列出明细）。一审庭审中双方均确认上诉人解除劳动关系前12个月平均工资为6589.34元，该数额扣除上诉人个人应负担的社保、个税及按上诉人每月3000元工资标准计算的周六加班费后仍远超过双方在劳动合同中约定的月工资标准3000元。上诉人系餐饮行业销售人员，加班工作对其工资奖金有直接影响，结合上诉人的工作性质、岗位和职业特点，被上诉人主张其支付上诉人的工资中已包含了休息日加班工资，有事实和法律依据，应予采信。	支持
(2022)辽02民终6118号	本案中，原、被告均认可被告考勤管理方式系钉钉打卡，钉钉打卡规则显示周六为默认班次，双方对此均无异议。根据本院查明事实，原、被告劳动合同中约定的工资标准为5000元，被告每月实际按照6000元-7500元的标准向原告支付工资。另根据原告提交的《工资明细表》，	支持

	<p>被告向原告发放工资的天数与原告钉钉打卡的天数相一致，即原告工资中已经包含其每周工作六天产生的固定加班工资。由此可见，2020年8月至2021年2月期间，被告已向或应向原告支付了每周工作六天产生的固定加班工资，原告对此已经签字认可，故原告无权另行主张上述期间周六上班的加班费。</p>	
--	--	--

二、分析与总结

（一）根据上述部分地区的裁审口径，可以看出当地裁审机关对于加班费包薪制是认可的。但应注意的是：虽然用人单位有依法制定内部薪酬分配制度的自主权，但内部薪酬分配制度的制定和执行须符合相关法律的规定。实行包薪制的用人单位应严格按照不低于最低工资标准支付劳动者法定标准工作时间的工资，折算后的正常工作时间工资不得低于当地最低工资标准。否则，司法机关会认定约定无效，或者要求按照最低工资标准作为基数补足差额。天津地区则规定了更加严格的标准，要求加班费基数标准需按照劳动者正常工作时间工资确定²。

同时，这部分地区一致认为：用人单位与劳动者未书面约定实际支付的工资是否包含加班工资，但用人单位有证据证明已支付的工资包含正常工作时间工资和加班工资的，可以认定用人单位已支付的工资包含加班工资。

（二）根据上述所列案例中的裁判要旨，我们也可对裁审机关支持或不支持包薪制的理由总结出一些规律。

1. 支持包薪制的理由

(1) 员工对所在岗位有固定加班是否知晓。从以上案例可以看出，绝大部分支持案例中，公司都与员工约定了固定加班，如每周工作六天、月休四天或排班工作制等，并在劳动合同中明确约定固定工资中包含加班工资，或基本工资+固定加班工资，或工资明细中列明了出勤天数等。司法机关往往会认为员工签订劳动合同时对自己的工作时长以及工资中已包含加班费是有预期的；并且在每月收到工资单时，对自己的工资对应的出勤天数也是知晓的。此种情况下，员工事后再主张周末加班工资，往往不会得到支持。

(2) 员工的岗位性质以及所处行业。对于一些职位和工资较高的员工，如总监、高级经理等，

² 《天津法院劳动争议案件审理指南》33.用人单位与劳动者约定了加班费计算基数，且不低于最低工资标准的，从其约定。用人单位与劳动者未约定加班费计算基数的，应根据集体劳动合同确定。没有集体劳动合同的，应按照劳动者应得工资确定。劳动者应得工资难以确定的，以劳动者主张权利或者劳动关系解除、终止前12个月的平均工资（含奖金）作为计算加班费的基数。

其在与用人单位协商建立劳动关系、签订劳动合同的过程中具有比普通劳动者更高的文化和风险预测水平以及更强势的地位，如果这些员工的劳动合同等协议中约定工资中包含加班工资，除非有证据证明公司存在隐瞒、欺骗或胁迫等无效或可撤销的情形，否则司法机关会倾向于认定包薪约定有效。上述上海二中院(2021)沪02民终1900号的案例即持该观点。另外，上述案例中的公司多为物流、餐饮、制造、汽车服务等加班较多且时间相对固定的行业，这些因素也影响了法院倾向认定包薪制有效。

(3) 折算后的工资是否低于当地最低工资标准或约定加班工资基数。此情形下一般不会认定包薪制完全无效，而是认定低于法定/约定部分无效，要求补足差额。实践中有以下几种情形：

① 双方约定了加班工资基数，经核算后的加班工资基数低于约定标准的；

② 双方未约定加班工资基数，经核算后的加班工资基数低于双方约定的正常工作时间工资标准的（如上海、天津）；

③ 双方未约定加班工资基数，经核算后的加班工资基数低于当地最低工资标准的；

④ 双方仅约定一个打包工资，未明确区分正常工作时间工资和加班工资的，折算后的正常工作时间工资低于当地最低工资标准的。

(4) 约定加班时间是否合理。在认定包薪制效力时，有些法院还会将是否超过《劳动法》规定的每月36小时上限，作为评判依据。认为法定36小时内的约定属于较为合理，更能保障劳动者身体健康。上述案例中的(2022)辽02民终2582、2596号均持该观点。

2. 不支持包薪制的理由

根据以上案例，不支持的理由比较统一，主要为公司未能充分举证证明实行了包薪制。包括劳动合同或其他书面协议中是否有相应约定、工资单中的明细构成能否表明已支付加班费等。(2022)津01民终6139号和(2024)粤01民终7153号案件中，员工未正常出勤期间公司仍支付了加班费，从而导致司法机关认定包薪制约定不成立。该案件也说明，约定了工资中包含加班费，不一定就能完全免除用人单位支付加班费的义务。还应结合员工工作岗位性质、双方约定方式、实际履行情况等具体情况综合判断。

三、对用人单位的实操建议

通过以上案例可以看出，司法机关在满足一定条件下通常认可包薪制的效力。建议用人单位做到以下事项，以提高司法机关的认可度和避免举证不能而承担不利后果。

1. 在劳动合同或其他协议、通知等书面文件中明确约定实行包薪制以及工资标准、加班工资基数（注意：部分地区如上海，加班工资基数一般不支持另行约定³），亦可约定包含的加班时间，留存员工的书面同意或知晓的记录。
2. 在工资单中应明确记载工资各项构成，包括是否包括加班费，并最好让员工签字或通过系统、电子邮件等其他方式进行确认。
3. 建立加班审批制度，规定加班应当事先申请并获得批准，并留有具体实施的证据，有效地避免“无效加班”、“非必要加班”等情况。
4. 对适用包薪制的员工进行筛选，选择职位工资较高或固定加班时间较多的岗位，而非一刀切适用所有员工。

³ 《上海市企业工资支付办法》（2016 修订）九、……加班工资和假期工资的计算基数按以下原则确定：

（一）劳动合同对劳动者月工资有明确约定的，按劳动合同约定的劳动者所在岗位相对应的月工资确定；实际履行与劳动合同约定不一致的，按实际履行的劳动者所在岗位相对应的月工资确定。

（二）劳动合同对劳动者月工资未明确约定，集体合同（工资专项集体合同）对岗位相对应的月工资有约定的，按集体合同（工资专项集体合同）约定的与劳动者岗位相对应的月工资确定。

（三）劳动合同、集体合同（工资专项集体合同）对劳动者月工资均无约定的，按劳动者正常出勤月依照本办法第二条规定的工资（不包括加班工资）的 70% 确定。

加班工资和假期工资的计算基数不得低于本市规定的最低工资标准。法律、法规另有规定的，从其规定。

嬗变二：华为“开枪”与“枪打”华为



编者按：《劳动合同法》公布仅三个月，华为赶在其正式实施之前，通过员工“集体自愿辞职”的方式应对新的无固定期限劳动合同制度。此举引起轩然大波，虽然包括本人在内的少数人曾对此作出客观评价，但媒体上更多的却是诸如“粗野”、“严重亵渎”、“资本无道德”、“狼性”等字眼的贬低性批判。热议之后，广东省劳动保障厅的负责人表示华为并不违法，也没有人员工投诉。

华为应对新《劳动合同法》，万名员工自选去留

001——这个沿用了20年、华为公司内部人所共知的“老板”任正非的工号，或许即将成为历史。

本报记者近日获悉，华为公司包括任正非在内的所有工作满八年的华为员工，在2008年元旦之前，都要先后办理主动辞职手续（即先“主动辞职”，再“竞业上岗”），再与公司签订1-3年的劳动合同；废除现行的工号制度，所有工号重新排序。

华为官方人士对此不愿过多置评，但认为正在实施的人力资源体系调整相对提高了员工的福利，“员工们都非常满意”。而记者采访华为员工时，他们大都表示对方案表示理解，同时薪金的确有所增加。

知情人士表示，华为此举意在规避即将于2008年1月1日起实施的新《劳动合同法》（以下简称“新劳动法”）“规范劳动用工以及保持企业的竞争力采取的做法”中对企业未来用人制度带来的挑战。今年6月经全国人大常委会审议通过的新劳动法规定：劳动者在满足“已在用人单位连续工作满十年的”或“连续订立二次固定期限劳动合同”等条件后，便可以与用人单位订立“无固定期限劳动合同”，成为永久员工。

记者采访深圳外商投资行业协会等机构后得知，新劳动法目前已在很多大公司内部引起较大反应，不少公司已在酝酿和调整自己的人力资源管理政策。

调整涉及最多1万人

近日，有不少华为员工透露，公司内部盛传的“自愿辞职”一事“消息属实，已经收到相关邮件”。

而知情人士亦透露，“具体方案已经确定了，现在可能还要听取员工意见进行修正完善，但是大致不会改变了，元旦前应该要调整完毕。”

撰稿者丘慧慧，《21世纪经济报道》2007年10月27日。

本报记者向多位华为员工了解并向华为官方求证后得知具体调整方案如下：

目前在华为工作满 8 年以上(即 1999 年前入职)员工，近期由个人向公司提交一份辞职申请，在达成自愿辞职共识后，再竞争上岗，与公司签订新的劳动合同。

所有自愿离职的员工将获得华为相应的补偿，补偿方案为“N+1”模式。

据了解，经济补偿税前总额 = (N+1) × 员工月补偿工资标准(税前)。但月补偿工资标准不仅仅是员工的月标准工资，还包括员工上年度奖金月均摊值。N 为员工在华为连续工作的工作年限，此外还额外支付一个月工资。此补偿标准优于《劳动合同法》规定。离职员工保留所持有公司的虚拟受限股资格。

现行华为工号制度取消，所有工号重新排序，排序不分先后，不再体现员工工作年限长短。

据悉，该方案 9 月已获通过，10 月前华为公司先分批次与员工私下沟通取得共识，10 月开始至 11 月底为方案实施阶段。

有多少人将会参与到这场集体自愿辞职中？

本报记者查阅华为内部资料中的零星统计后推算，目前华为员工在 6 万人以上。华为 1987 年创立，1990 年员工人数仅为 600 人。1995 年，员工上升至 1800 人；此后，华为在全国高校内开展了多年的“掠夺性”招聘，至 2001 年快速壮大到 2 万多人；2002 年前后电信业“冬天”中，华为人员有所收缩；但很快，2004 年华为的收益开始回升，华为再次高速扩张至 3 万人左右；2005 年后，华为在海外业务急速攀升，其公司员工规模也随之膨胀。据知情人士透露，2005 年至今的三年间，华为内部员工招聘计划每年均为 1-1.5 万人，照此推算，目前华为员工在 6 万人以上。

按照如上估计，本次劳动用工调整涉及员工应为工号“20000”内的人员。而据华为员工们推算，“20000”工号内的老员工当中，已有相当部分人在 2001 年出售华为电器与爱默生重组为爱默生电器公司、2003 年与 3COM 成立“华为 3COM”时分流到此两家公司，再除去近几年去职员工，保守估算余下员工应为“数千到一万人”。

在业内人士看来，该方案出台的原始动机是适应新劳动法在“选、育、用、留”人才方面给企业造成的压力，企业不得不思考如何使用人机制富有竞争力。

新劳动法“第十四条”增补后规定：用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一的，劳动者提出或者同意续订劳动合同的，应当订立无固定期限劳动合同：（一）劳动者已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在没有严重失职、营私舞弊等前提下，用人单位必须与其续订劳动合同的。

新劳动法的规定显然给企业用人加了一道紧箍咒。以华为为例，针对在华为工作服务即将满十年的员工，公司将更为谨慎地考虑是否与之续签合约问题，该员工能否在此后的服务年限中保持与公司发展同步？一旦公司未来出现经营调整，新用工制度会否对企业带来过重成本压力？以后出现劳动纠纷，企业如何规避法律风险？

华为随之还要应对的一个新问题是：在这些老员工之外，一名连续两次签订一年合同期限的员工，在其第二次合约到期后是否长期留用这名员工？

企业与员工权益“两难”

中华英才网总裁张建国在接受本报记者采访时表示，华为此举“应该是针对国家法律修订做出的调整。”他认为，新劳动法体现了国家对劳动者权益的重视，但在现有国情下，新劳动法“十四条”将会给像华为这样的创新公司带来过重的企业责任压力。

知情人士评价说，华为本次大刀阔斧地进行人力资源体系的变革，的确“冒了不小的风险”。一方面，要做好众多员工的沟通工作，以尽可能降低由此带来的管理风险，以免影响到公司整体运作效率；另外，公司对外的公共形象会否受影响，包括员工家属在内的公众是否充分理解？

该人士也表示，华为此举是不得已而为之，是“以主动的方式一次性地解决未来人力资源管理面临的挑战”。

记者采访时，有不少员工对公司此举表示理解。此次集体辞职员工基本都如数再次与公司签约，也有少数员工在与公司进行充分沟通后自愿辞职并不再签订新的劳动合同。

而据知情人士透露，这部分自愿辞职的老员工大致为以下两种情况：自愿归

隐的“功臣”——工作年限都较长，早年为公司开疆拓土，也拥有公司较为丰厚的公司虚拟受限股；早年的功臣，但在华为内部长期实行的“干部能上能下”的干部调整中，已经从管理等核心岗位调任普通职位的老员工，同样拥有数量可观的公司虚拟受限股，在平衡各方面收益后做出离职决定。华为还对年纪在45岁以上申请退休及因患重大疾病而申请退休的员工也做出了保留公司股票的决定。

事实上，在实行了20年的华为工号文化中，“20000”工号内的员工有着不同一般的待遇：“20000”以内，代表资历（现行华为工号以进入公司先后为序），以及相应的职位和财富。

华为早年创业实行“全员持股”计划，所有员工按照一定比例，都可以每股一元的价格购买股票，华为员工每年从公司享受的固定分红在上世纪90年代中期前后一度达到每股0.7元；从2001年开始，华为改变了过去以“一元一股”计价方式，开始实行期权改革，员工获得股票的资质受到较为严格的限制，同时，老员工的股票也逐渐转化为虚拟受限股，即以后员工从期权中获得收益的大头不再是分红，而是期股所对应的公司净资产的增值部分，期权的行使期限为4-10年。而随着华为近三年来的扩张，客观而言，新员工所获得的期权从资格审查到数量上都远不如创业时了。

而据本报记者了解，华为2002年公布当年虚拟受限股的执行价是每股净资产2.62元，2003年为2.74元，至2006年，每股净资产已达3.94元。高持股带来的高收益也直接导致华为新员工对工号靠前的“员老”有看法，他们认为不少老员工已成为“公司的贵族”，坐拥丰厚期权收益，而少了进取之心。

知情人士说，这或许正是任正非借机调整已根深蒂固的华为“工号文化”的根本原因之一。

事实上，华为在历年人力资源体系建设及员工绩效评估中，首要考虑的就是如何保持员工持续创造力。同时，在近两年的华为文化梳理中，任正非不止一次在《致新员工书》、《天道酬勤》、《华为的核心价值观》等文中提到华为一贯强调的“危机意识”。任正非近期亦在公开讲话中提到，华为的文化就是“以奋斗为本”文化。

华为榜样：过高的标杆？

为什么首先果断出手的是华为？

有华为员工在天涯论坛发表评论说“是华为这个做法是唯一的”。他同时发问，如中兴通讯、联想、中国移动、中石化等大公司如何操作呢？

中华英才网张建国向本报记者表示，关于新劳动法的调整，已有不少企业在私下沟通中表示正在考虑应对措施。他认为，大多数企业可能都将会采用相对“平和”的方式，而华为集体辞职的方式并不具普遍意义。

而不少华为员工亦表示，此次“革命性”的做法，符合公司一向行事风格。华为历年进行了一系列的人力资源制度变革以配合公司全球业务拓展的需要，包括“人岗匹配”和“定岗定薪”的薪酬制度改革，以及员工福利和保险保障制度的改革等，其目的是保持企业的活力。其实华为发展史中，曾有过多次人力资源变革的事件。较大的两次是：1996年，以华为董事长孙亚芳为首的华为市场部中高层“先辞职，再重新竞业”，市场部干部全面“洗盘”，不少干部重新回到普通员工岗位；2003年所有公司中高层集体“申请降薪”。2002年前后，电信业冬天使华为业绩面临创业来首次下滑，在任正非带头下，超过300多名干部主动申请降薪10%，以共渡难关。

任正非惯用运动的方式解决干部管理中面临的难题。但知情人士认为，此前的两次集体辞职或降薪运动，其目的和规模都与本次大不相同，“前两次都是针对干部，解决‘干部能上能下’的问题，是干部管理体系的问题，解决的是短期的问题；而这一次则涉及到整体人力资源管理体系的调整，它解决的是今后长期的人力管理问题。”

时至今日，华为列车正以加速度前行：2006年华为实现销售收入656亿元，同比增长45%，其中65%收入来自国际市场。华为人士透露说，今年华为收益还会保持30%-40%的高速增长，华为正处在追赶国际一流设备商的征程中。因而，无论是过去，还是未来，保持内部活力、推动创新能力都是华为无法回避的问题。

华为的作法可以复制吗？

“我们公司目前还没有听到具体计划。”中兴人士告诉本报记者，也听说公司在做一些调整方案，但如华为这种作法不可能被中兴效仿。而华为知情人士称，华为的方案在流传到部分大型国有企业后，树立了一个“过高的标杆”，“比如中国移动、国有商业银行，新劳动法给大家制造的压力是一样的。”他同时透露，“听说有部分公司正在采取以多个分公司与员工不同时期签订合同的方式分散风

险。”

警惕侵犯劳动者权益的新动向

以资本强势的权力，明目张胆地抢先故意规避《劳动合同法》，逃避责任和义务，实际上就是对职工根本权益的恣意侵犯，是“资本无道德”对劳动法规尊严和社会道德底线的又一次公然挑衅。

距2008年1月1日《劳动合同法》正式生效还有近两个月的时间，一些地方却出现了个别企业提前拆招卸力现象：有的企业与工作年头较长的职工重新签订劳动合同，目的就是尽量延迟签订“固定期限劳动合同”的时间；有的企业索性鼓励职工“主动辞职，重新竞聘”，目的同样不乏有回避“无固定期限合同”之嫌；有的企业则打着“优化重组”的旗号搞“突击裁员”、“突击解聘”，以防将来为一些所谓的“临时职工”履行更多义务……

本来，《劳动合同法》表决通过之时，针对该法许多条目，不少企业已经心生畏惧；公开征求建议期间，甚至有企业公然以“撤资”相威胁。因为，在一些企业眼里，“《劳动合同法》侧重劳动者利益，对己不利”。原以为，通过几个月来各路专家、政府部门对《劳动合同法》的宣传、解释，企业对此会有一个科学的认识和思想转变。但令人失望的是，依然有个别企业明目张胆地抢先故意规避《劳动合同法》，逃避责任和义务。

仅仅因为新的劳动法规可能对企业利益产生“影响”，就不惜牺牲职工利益紧急“应对”。虽然有的企业“拿钱补偿”，但最终还是伤害了职工的感情，凉了职工的热心，年轻职工心里动摇了归属感，工作年头较长的职工更是感到企业的无情。《劳动合同法》强调：劳动者在满足“已在用人单位连续工作满十年的”或“连续订立二次固定期限劳动合同”等条件后，便可以与用人单位订立“无固定期限劳动合同”，也就是很多职工理解并期待的“固定员工”或“永久员工”。既然是“固定员工”，那就意味着企业不能随意辞退。这其实是维系和稳定劳资关系，却被一些企业视为“妨碍了用工权，增加了用工成本”。现实表明，不少企业热衷短期劳动合同，一年一签，一年两签，甚至不乏一年四签。企业之所以不厌其烦地和职工签合同，说白了就是可以少履行很多义务，降低用工成本，过

撰稿者成露，《工人日报》2007年11月5日。

度利用“劳动力黄金期”……这种劳动合同短期化现象相当普遍。不少劳动者提心吊胆,干了没有几个月,就要考虑下一步饭碗还保不保得住,单位还用我不用?试问,劳动关系又怎能做到和谐、稳定?

不少企业顾忌的《劳动合同法》中的一些条文,恰恰正是为了遏制这种劳动合同短期化现象。因此,一些企业抢在法规生效之前想方设法加以规避和逃脱。看似优厚的“经济补偿”的“安慰”背后,实际上潜藏着“驱逐职工”的冷漠,尤其是“驱逐老职工”,为老职工的未来添加了诸多不确定的风险和变数。以企业强势的权力去利诱职工乃至胁迫职工重新签订劳动合同,实际上就是对职工根本权益的恣意侵犯。这种对职工不尊重和不负责任的做法,是“资本无道德”对劳动法规尊严和社会道德底线的又一次公然挑衅。

令人担心的是,一些企业对劳动合同法的这种误读可能会被生效之前的这种规避暗流因此而放大。规避新法,也让劳动者对《劳动合同法》生效后的执行情况多了一分担忧。

管理学大师德鲁克说过,“凡是能促进社会进步与繁荣的也都能增强企业实力,带给企业繁荣与利润”。全国人大常委会副委员长成思危曾经撰文指出,中国不能接受“资本无道德”。文章称“中国企业正面临社会责任的挑战性考验。”

“资本无道德”,企业便没有长久的生命力。拥有稳定的职工队伍,拥有老职工,是企业发展壮大财富,而不是包袱。常识告诉我们,没有稳定、长期的劳动合同,就难有稳定的劳资关系,也难有稳定的职工队伍。那些认识到这一点的企业,大多都鼓励职工终身制和年功序列制,鼓励职工与企业共存亡,也正因此,才大大增强了企业凝聚力和竞争力。

即将施行的《劳动合同法》无疑对一些不规范的企业用工行为带来冲击,但企业应该积极应对,而不是故意规避,设法逃脱法律的制约。必须要强调这样一个共识,一个企业要想赢得长远、持久的发展,必须尊重法律,尊重和善待企业职工,这是一项重要课题。从短期来看,《劳动合同法》固然提高了企业的用人成本,会让一些企业感到不适应甚至阵痛;但从长远来看,《劳动合同法》有利于推动企业规范用工,敦促企业做到以人为本,构建和谐劳动关系,这是夯实企业长青的基石。

国际上,“漂绿”(greenwash)一词越来越受到企业重视。越来越多的企业认

识到，让自己“染上绿色”，在社会责任方面的好名声会让自己受到更多公众的青睐。如果企业一味贪恋自身短期利益，不顾职工长远利益，这样的企业的道德水准就要打上一个大大的问号。

华为事件是企业反击劳动法的第一枪

华为大规模策略性裁员，沃尔玛紧随其后。劳动部门表示严重关注后又安抚企业说，对劳动合同法不必谈虎色变。实情是这样吗？以我的分析，劳动合同法确有虎性。华为们不过打响了企业反击劳动合同法的第一枪。如果法律不作调整，将会有大量的企业紧随其后，一场大规模的企业反击劳动法的法律斗争行将开始。

劳动合同法颁布之前，山西恰好发生了臭名昭著的“黑砖窑”事件。对劳动者悲惨遭遇的同情和对黑心老板的愤恨在社会上急速发酵。激愤之下，立法者采取了所谓对“劳动者一边倒”的立法政策。同情和保护劳工理所应当，但立法者激愤之下，似乎忘记了法律是社会关系的平衡器，“一边倒”式的立法将使社会关系失衡。轻则严重损害我国企业的国际竞争力，重则诱发社会动荡。现以劳动合同解除为例：

劳动合同法第 37 条规定：“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。”本条对劳动者单方擅自解除合同未设条件限制。只要劳动者情绪不佳，就可以提前三十天“挥一挥衣袖”，趾高气扬地告诉老板：“老子不想干了，结工资吧！”企业不仅必须接受，还必须支付所有的工资福利。劳动者无需为自己的背信弃义支付代价。法律未在此设立法定违约金。令企业更绝望的是，法律还禁止企业约定违约金。该法第 25 条规定：“除本法第 22 条和第 23 条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。”第 22 和 23 条涉及企业培训费和技术保密条款。非此，企业无法求得任何违约赔偿。

关于单位技术培训费用的赔偿，某位参与立法的学者说：“单位必须出具第三方开的培训费用发票才能证明，企业内部培训或没有第三方发票的都不算。”据说如此言谈“引来一片笑声”。真不知大家如何笑得出声？许多技术尤其是非专利技术只能岗位培训，不必要也无法由第三者培训，无法提供发票。这真让企

撰稿者何冰，《南方都市报》2007 年 11 月 6 日。

业欲哭无泪。该法第 22 条还规定：“违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。”依此，任何人学得技术后可以马上翻脸：“老板，你看还剩多少培训费？我要另谋高就！”这叫什么违约金？这是公然支持偷窃。如此劳动合同法，岂非与企业为敌？

为了所谓的保护劳工，劳动合同法还规定，企业不得收取劳动者保证金，不得扣压劳动档案。试问，没有财产担保，没有人事担保，没有信用记录体系，企业如何维权？没有约束的劳动者，就像大海里的鱼，让企业直翻白眼！按照该法，劳动者简直可以畅游商海，这恰似“革命无罪，造反有理”的现代翻版。

立法者不能假定，企业都是黑心的，劳动者都是善良的。这些年来，由于劳动关系紊乱，确实造就了一些黑心企业，但千万不要忘记，还有成千上万的企业处于薄利状况。据商务部统计，2005 年，我国餐饮业虽然人工成本低，但经营总成本高，餐饮业微利状况没有大的改善。企业微利，劳工低收入，那么利润到哪里去了？利润的一部分被电力、石油、电信、房地产这些垄断行业夺了去。

我国的劳动者收入确实很低，大部分劳动者诚实善良。劳动合同法保护劳工的立法精神和许多制度值得赞赏。但不要忘记，劳动者中也有背信弃义的无赖，也有懒散成性的刁民。劳动合同法应当保护社会良知，引导社会向善。如果诚实善良的人得不偿失，如果背信弃义的人逍遥法外，这无疑会将社会推向深渊。劳动合同法保护劳工，但决不能鼓励人们用邪恶的手段来纠偏。

恶法通常会得到社会的抵制，例如立法禁止小摊贩。法律驱使数百万的城管与数千万小贩，在大街小巷展开长达几十年的都市游击战。直到近来才放言，要合法化小摊贩，而社会已付出血的代价。

复杂的社会千姿百态，立法应当因类处置，区别对待。对于无法预测的情形，则设定原则条款或鼓励人民自由约定，万勿“一刀切”，要给企业喘息的空间。企业与劳工唇齿相依，唇亡则齿寒。

劳资新政：华为的门，中国的坎

劳动合同法实施前夜的企业裁员行动中，新法试图保护的人反而成了新法的

撰稿者肖华、姜锵，《南方周末》2007 年 11 月 21 日。

受害者。劳动合同法对劳动者的保护究竟是矫枉过正，以至束缚了企业的发展，还是对中国长期以来重资轻劳格局的及时矫正？这部法律能让中国企业置之死地而后生，从过度依赖低成本的泥沼中炼狱转型，从而提升整个中国经济的竞争力吗？

在新法正在酝酿司法解释之际，我们需要再度审视：在中国现阶段，劳资双方到底需要怎样的平衡？

中国经济是否会因劳动合同法而敲响警钟？

在该法立法过程中曾经白热化的争论，如今在新法实施前夜复活。点火者是一贯低调的民族企业标杆华为。

离新法实施（2008年1月1日）不足3月，中国最大的电信设备制造商华为耗资10亿打扫门户。这场“7000员工先辞职再竞岗”运动——包括创始人、总裁任正非在内的所有工龄8年以上的员工需先辞职，同时获得补偿，再竞争上岗——引发无数争议，以致被舆论称为华为的“辞职门”。

尽管华为再三解释，华为的补偿金远超过法律规定，并无员工投诉，这一事件仍被普遍解读为规避劳动合同法，因为新法实施后，企业必须与连续工作十年、或曾两次签订固定期限劳动合同的员工签订无固定期限劳动合同，这意味着“除了法定原因之外的终身雇佣”。

没有任何部门公布调查结论，连深圳市劳动保障局原定就此举行的一个新闻发布会，也在召开前不到15分钟仓促取消。在新法即将实施，司法解释正在制定的微妙时刻，官方缄口不言。

民间争论却甚嚣尘上，华为事件某种程度上完成了这部法律的一次普法教育，连原来根本未曾在意的许多中小私营企业也纷纷赶去听种种相关讲座。

更重要的是，华为事件并不是孤例。上月，沃尔玛在上海的全球采购中心裁员110人。8月，中央电视台解聘了1800名编外人员，占全台总人数的20%。韩国LG电子7月裁掉11%的中国员工。同时，更多大型企业的裁员行动通过包括网络等多种媒体曝光。《大裁员？在繁荣的中国？》，最新一期的福布斯杂志这样撰文发问。文章指出，这轮裁员指向相同的人群，即临时工和长工龄的员工。而他们正是新法想要保护的人群。

事实上新劳动合同法的出台，并不仅仅是为了保护劳动者正当的劳动机会，

其本质对中国长期劳资不平等带来的诸如血汗工厂、以死讨薪等巨大社会不公的一次矫正。

然而，穿越种种道德判断的迷雾，更值得人们关心的是，这部将影响所有在华企业与大多数中国劳动者的法律，是否会让中国重回“铁饭碗”时代？这一代人在改革开放中被激起的创造力是否将因更稳固的劳工制度而减弱甚至枯竭？全球化时代中国经济的整体竞争力是否会因此受损？

华为“刮骨自救”？

“华为的成功，使我失去了孝敬父母的机会与责任，也侵蚀了自己的健康。”任正非曾如此感慨。这个意义上，他和民工并没有两样，这是一代人共同的命运。

无论全球各界对中国经济在改革开放以来奇迹般的崛起之谜有多少种解释，一个所有人都不得不承认的强大动力是：被解除束缚的这一代中国人异乎寻常的进取心，和他们在生存压力下为了摆脱贫穷与落后而进行的以青春年华为代价的疯狂努力。

正如一国的经济繁荣程度往往与劳工制度密切相关，中国人的疯狂努力，与中国灵活的用工制度密不可分——尽管早就有劳动法，但这部法律就像中国的许多其它法律一样难以执行。

“我终于理解了 9% 的经济增长率意味着什么——一个从不停止运转的经济，工作昼夜不停的轮班倒以弥补失去的时间。对中国而言，需要弥补的时间是 550 年。”“休克疗法”之父杰弗里·萨克斯在 1992 年来到中国时，曾如此评价。

此后十余年，数以亿计价格低廉的中国低端劳动力辛勤劳动，在全球化大潮中夺得产业链的制造环节，换来了“世界工厂”的称号，也支撑了 GDP 连续多年的高速增长。

如果说低端劳动力为中国赢得了现在，那么被称为“新民工”的中端劳动力将为中国赢得未来，这在华为尤为明显。

作为成千上万中国企业之一，华为从 1988 年成立至今走过了一条典型的中国路径并引领了新的方向：从价值链的最低端做起，利用价格获得优势，然后奋力向上攀升，到现在它已被英国《经济学人》杂志评价为“它的崛起，是外国跨国公司的灾难”。

华为的竞争力，离不开数万“新民工”几乎不要命的艰苦劳动——去年，一

位 25 岁的工程师便过劳身亡，他在一个月里只回过 4 次家，其余时间都在实验室。这些技术人员被称为“研发民工”：2004 年西门子曾做过分析，当时其欧洲企业研发人员年均工作 1300—1400 小时，而华为是 2750 小时。同时，华为的人均研发费用只有 2.5 万美元/年，而欧洲同行是 12 万—15 万美元/年。

在高科技行业，由于产业遵循摩尔定律——集成电路芯片上所集成电路的数目，每隔 18 个月就将翻一番——技术的保鲜期大大缩短，技术人员的生命周期也随之加快，创新不仅是企业活力之源，更是生存的必需。

就像源源不断进城的农村人口为“中国制造”提供了充足的劳动力，每年六七百万的大学毕业生，为创新提供了新鲜血液。用最好的人的黄金时期，几乎成为这个时段像华为这样的中国企业公开的秘密。

然而这样的好日子将不再长久了，新劳动合同法关于“无固定期限”的相关条款，就是为了改善这这劳动关系短期化的现状。全国人大法工委行政法室副主任张士诚曾公开将此举称为“帮助劳动者重拾铁饭碗”。

这样的铁饭碗恰是华为努力要打碎的，而这群可能捧得铁饭碗的人正是一贯以危机意识著称的华为努力要清理的“沉淀层”——由于收入丰厚，职位稳定，这个群体往往生出惰性，进取心消退，技术知识老化，但正当其位的他们却阻碍了后来者发展的空间。在此之前，华为曾进行了许多努力，比如 1997 年让所有市场部职员全体辞职再竞岗。

“任何一个民族，任何一个组织只要没有新陈代谢，生命就会停止。”2000 年，任正非如此评价当时那次辞职事件。

7 年之后，在劳动合同法生效前夕，华为不惜耗资 10 亿重演了这样的故事，引来无数道德争议，也给立法部门出了一道难题。

危，还是机？

“最值得尊敬的就是这样一批探索如何走出活路的人。”11 月 19 日，华东政法学院教授董保华说。在劳动合同法立法之中，他就曾预言这部法律将导致劳动者与企业双输，“你看，华为不得不花 10 个亿去买回本来就属于它的用人自主权，还只能是一段时间内的。”

然而董保华在立法辩论时的老对手常凯的评价却依然相反。“华为的做法得不偿失，”他说，“法律无法应对，企业要做的应该是转型。”常凯是人民大学劳

动关系研究所所长、国务院法制办“劳动合同立法研究”课题组长，其所倡导的保护劳动者的立法精神为这部新法所采用。

这对老对手截然相反的看法，显示出他们对新法将为中国经济带来的影响持不同判断。

对依然还在高速增长的中国来说，劳动合同法带来的是危险，还是机会？

一种普遍的观点是“成本论”：中国经济之所以获得比较优势，正是因为各项要素价格被压低，而眼下人民币升值、环保压力增加，出口退税方式转变，企业本来就有限的利润空间一步步压缩，在此时提高劳动力成本很可能成为压死骆驼的最后一根稻草。

反驳者则说，倘若增长仅仅来自于对劳动者的盘剥，这样的企业本来就该遭到淘汰。而通过强制提高标准，可以让中国企业置于死地而后生，倒逼企业从低成本单一竞争力的泥沼中炼狱转型，从而提升整个经济的竞争力。

“成本总还是能找到消化的办法，可更关键的是谁能告诉我要花多少钱才能开掉一个我不想用的人？”与正反双方都不同的是，企业更在乎的却是灵活性。按照新法的要求，企业通常只有一次选择的机会——与员工的一次固定期限合同到期后，倘若再签一次，等合同期满员工便可以要求签订无固定期限合同，而企业则别无选择。“滑稽的是，能干的人往往并不愿意终身束缚，不那么能干的却要一辈子跟我捆在一起。”

尽管还有一些诸如不胜任工作之类的法定原因，可以让企业解雇员工。但事实上，数十家企业都向记者表示，那并不现实。举证的困难，诉讼的麻烦（例如上海市去年劳动诉讼中企业败诉率高达87%），让人望而却步。“我甚至可以调不想要的员工去做清洁工以逼他离开，可那会是多么糟糕的企业文化？”

流水不腐，户枢不蠹。用人机制倘若僵化，本土企业的创新将毫无疑问受到抑制。不过，倘若企业并未打算遵守法律，制度规定越严苛，便越只是抬高守法企业的成本而已。

而在这个全球化时代，外资也拥有更多的选择。这些资本，曾经撬动了中国的经济起步，并且至今仍占据着中国对外贸易的半壁江山。“资本是可以转移的，外资将会首先作出反应。”美科集团董事长朱中原说。他曾任任台湾经济官员。

1990年代台湾《劳动基准法》出台之后，他目睹了大规模外迁的出现。“在全球化时代，在一国的高速成长期，不要忽略未来的危机，不要忽略国家竞争的本质。”

他的担忧并非杞人忧天。一位知名会计师事务所的审计人士告诉记者，自去年这部法律颁布以来，其所审计的数家外资制造业，全都停止了在华的资本性投入。对这些管理相对规范的公司而言，投资计划一定是按照守法成本来制定的，没有人愿意富贵险中求。

据福布斯的报道，世界第四大数码相机制造商日本奥林巴斯本月决定把新的生产厂设在越南，而不是扩大中国现有两家工厂的产能。人们认为这个决定也是受新法影响。

不过，比囿于一岛的台湾幸运的是，大陆有一个巨大的市场。市场，或将代替廉价劳动力，成为吸引外资的新筹码。

但是比起这个不确定性来，已经相当确定的一点是，无论外资、国企、私企，甚至事业单位，包括各种中心之类的研究机构，都将谨慎雇佣新的人员。“这一政策目标到底是想保护有工作的人，还是想帮助更多没有工作的人？”清华—布鲁金斯中心主任肖耿问道，“立法时是否曾对影响进行过充分评估？”

模糊的政府责任

尽管中国经济多年高速增长，底层劳动者却并未能分享到改革的成果。企业盈余连续多年上升，工资占GDP总额却仅为十分之一。而血汗工厂之类的报道，屡屡见诸报端。

若胆汁总是糟蹋整盘菜。因而劳动合同法在重重争论之后，决定以建立和谐稳定的劳动关系为宗旨，向劳动者实行倾斜保护。“遗憾的是，我国劳工制度是一种错位的保护。”董保华却给出了如此评价。

在他看来，倘若将就业促进法与劳动合同法联系起来，便可以发现一个错误的逻辑：政府管扩大就业，企业管老弱病残。

就业促进法将扩大就业作为政府的一项主要工作内容，甚至投资开发公益性岗位。而另一方面，劳动合同法广受诟病的一条是，签订无固定期限劳动合同后，除法定原因之外，企业便相当于一个安置中心，要负责员工直到领取养老保险前的整个职业生涯。

这种逻辑被质疑说可能陷入一个恶性循环：企业缺乏活力，吸纳就业能力有

限——政府承担更大压力，甚至被迫提供更多公益岗位——向企业征收更多的税、赋予其更多的责任——企业更缺乏活力。

事实上，在一个劳动力整体结构是供大于求的市场上，要人为地提高劳动力的价格，并不是一件容易的事情。“久而久之，中国就可能变成法国，”一位专家评论说，“那时候要想调整可就难了，因为福利是刚性的。”“我们跟政府之间的责任，到底该怎样划分？”11月19日，在南方都市报在深圳举办的一个有关劳动法的公众论坛上，几位民营企业主讨论道，“政府可不可以不管我们的家务事，而去管其他更大的事情，比如执法，比如各种社会保障？”

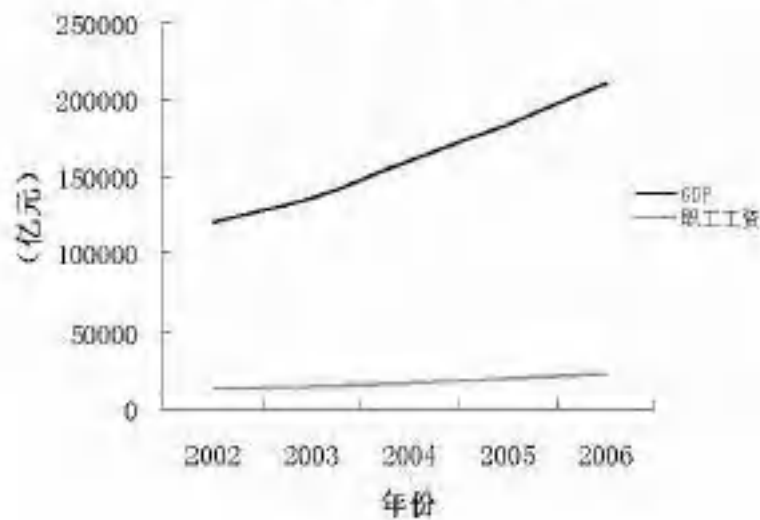
在去年劳动合同法制定过程中，尽管草案向社会公开征求意见的一个月里，就收到反馈意见19万多件，创下全国人大立法史上的新纪录，但大多数企业主并未特别在意，而没有企业代表参与起草的法律始终是缺乏充分博弈的产物。直到华为事件之后，企业与劳动者都群起醒悟，但是他们还有机会吗？

劳动法专家：华为事件是第一个双输案例

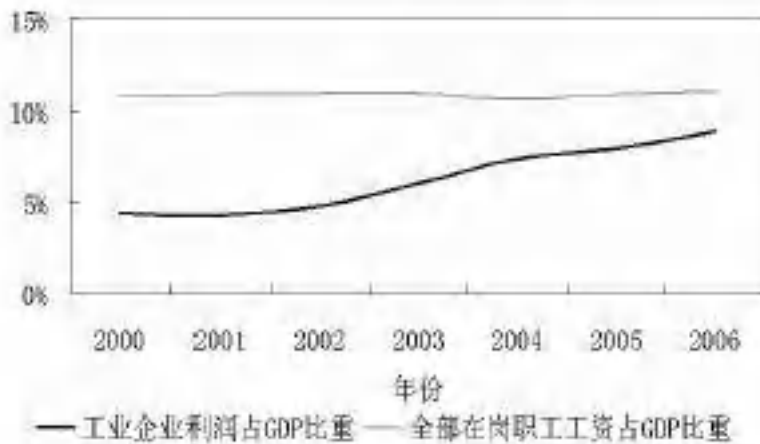
在劳动合同法争论中，资方最有力的代言人竟然是当年著名的劳工代表，本周二，这位华东政法大学的教授接受了南方周末的专访

“固化企业用人机制，是这部法律将带来的最大灾难，结果是损伤企业，损伤经济，影响就业。劳动者与企业之间的平衡点，我认为应该是低标准，广覆盖，严执法。”

工资增长远低于GDP的增长



工资增长也低于企业利润的增长



数据来源：中国统计摘要(2007)

董保华，华东政法大学教授，研究劳动经济多年，曾在十余年前参与劳动法制定，并在去年的劳动合同法立法博弈中因持不同意见而被贴上“资方代表”的标签。

但鲜为人知的是，七年前，因为其所设立的免费民工维权中心门庭若市，他曾被当作“劳工代表”而受到高层点名批评。

作为一位既作理论研究也保持接触实践，并且被贴上两个对立标签的学者，他如何评价华为事件？如何看待劳动合同法实施后的未来？11月20日，本报记者专访了董保华教授。

中国将成为最难解雇职工的国家

南方周末：近日的华为辞职事件，引起对劳动合同法的重新讨论，您怎么评价？

董保华：华为的行动，是劳动合同法造成的双输结果的率先体现。华为显然不违法，而且因为给予了远高于法律规定的补偿，没有引起员工投诉。华为不得不花10亿之巨买回本就属于它的用人机制，而且还只能是一段时期的机制，很快它又会遇到工龄是否连续计算、两次签订固定期限合同等问题。

固化企业用人机制，是这部法律将带来的最大灾难。

用人机制是企业活力的根源，而一国企业的活力，又是一个国家整体经济的支撑。

这部法律，尽管在用人机制上也留下了一些法定条款用作弹性空间，但在现实层面中很难实行。实际上很容易造成这样的后果：沉淀层与中老年的底层员工跟企业捆绑在一起，重回“铁饭碗”与“铁交椅”。

随着法律的实施，条款的作用真正发酵，将会是一个可怕的结果。像华为这样探索如何在这部法律下更好生存的企业，应该值得人们尊重。他们难以改变既定事实，只能想方设法应变。

南方周末：对企业用人机制的固化，主要体现在哪里？跟世界上其他国家相比，中国的标准处在怎样的水平？

董保华：我国的解雇制度可以说是世界上最紧的。¹解雇制度包括两部分：解除（指合同提前）和终止。

对于解除，世界各国通常采用三个指标：解雇理由、解雇程序与解雇待遇（即补偿金）。在美国，通常只需要履行解雇程序，提前通知。英国则是三选一，要么有解雇理由，要么提前通知，要么支付补偿金。而在中国则三者都是必需，解雇理由还必须是法定理由。

¹ 本人在接受《南方周末》采访时的原话为本人“曾比较世界主要发达国家的解雇保护规定，还没有发现其中任何一个国家的解雇保护严于我国的劳动合同解除制度”，记者在刊发时精简为：“中国将成为最难解雇职工的国家”。可详见董保华：《论我国无固定期限劳动合同》，《法商研究》2007年第6期。

至于终止，本来是企业惟一的生命线，原本我国的规定比较宽松，合同到期就自然终止。但这次劳动合同法进一步收紧，规定了好几种情况，即使合同到期企业也只能继续签订无固定期限劳动合同。

劳动力市场好比是一个蓄水池，强制推行无固定期限合同的规定，会把蓄水池的出水阀门关闭，只进不出会变成一池死水，劳动力市场无法自由健康地流动。这样严格的规定，在世界上的大国中间，前无古人，也很难后有来者。

脚上生了疮，处方却是剁掉手。

南方周末：为什么会这样？当初法律起草时是否考量过这一影响？

董保华：法律的基本定位有问题。尽管经过四次修改，但具体条款的修改只是五十步与一百步的问题，基本定位依然没有改变，以构建稳定和谐的劳动关系为宗旨。

可以看到，与劳动法相比，这个定位已经从“建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度”发生了改变。

但是和谐其实并不等于稳定，过于稳定只会产生僵化，维持劳工制度的一定灵活性是非常重要的。

僵化的结果是损伤企业，损伤经济，影响就业。我国正处在 1970 年代知青返乡、1990 年代国企下岗以来的第三次就业浪潮中，就业受到影响将会对整个社会产生影响，劳动者也受到伤害。

为什么会出现这样的问题，是因为在劳动合同法制定过程中，对立意识非常浓重，很多制定者都认为过去一直是强资本弱劳工，现在扶持劳动者就必须抑制资本。这是一种单极思维。事实上，许多时候，劳资双方更是双赢关系，一损俱损一荣俱荣。

这跟整个国家社会思潮的变化也有关系。在改革开放多年以后，经济、社会形势都发生了很大变化，也出现了许多血汗工厂、黑砖窑之类的问题，整个社会都在进行重新思考和调整。在和谐社会的鼓召下，保护劳工、保护弱势群体的呼声日高。在这种背景下制定的劳动合同法，不能不受到影响，最后实行的是对劳动者的单保护。

而在立法过程中，也缺乏充分博弈。立法者中并没有企业界的代表，尽管一些机构尤其是外资机构积极参与，但事实上发言权有限，他们最初连意见都不知

道可以送到哪里去，因为要求发表意见时不能超过 1000 字。

当时，因为发表了许多不同意见，我被贴上了资方代表的标签。但事实上，我不是任何人的代表，我只是作为一个学者，基于我的研究，提出独立的观点而已，但能影响和改变的也都有有限。

南方周末：如何维持一定的灵活性？如何在劳工制度的灵活性与经济发展阶段之间取得平衡？过去相对更灵活的劳工制度实际上引发了非常多的现实问题。

董保华：过去是出现了许多问题，就像我们脚上生了疮，但处方却把手给剁了。

而且要警惕的是，华为的行动可能会刺激立法者将缰绳越拉越紧。这样一来，将进一步堵死中国经济的活力。

要维持一定的灵活性，需要寻找劳动者与企业之间的平衡点。

因为一直帮助劳工维权，在接触大量底层劳动者的过程中，我发现，并不是说所有劳动者都需要你保护，对有的人来说是束缚而非保护。首先要看劳动者由哪些部分组成：最上端的一层是总经理、董事长，他们本来就很强势；第二层是一些白领员工、科技人员或者是较高层次的员工。他们有相对较强的用脚投票的自由；第三层是工人，只有这个才需要行政的干预；最后一个层次，是没有就业或者半就业的人，他们需要就业岗位。他们没有被覆盖，怎么受保护？

我国的劳动合同法应该“雪中送炭”，也就是在广大中下层劳动者中实现广覆盖，将雇主从劳动者中排除，将非标准劳动关系纳入劳动法律调整范围，才能真正落实对弱势主体的保护。

只有低标准，才能做到广覆盖。这种低标准也是用人单位完全应当，也完全可以遵守的。只有在此基础上国家才能进一步追求严格执法。因此，劳动者与企业之间的平衡点，我认为应该是低标准，广覆盖，严执法。这是一个普通劳动者、正常企业、国家行政部门都能接受的平衡点。

但最后，立法者的选择跟我的平衡点背道而驰。

重蹈法国覆辙？

南方周末：不管有多少不同意见，现有法律已是既定事实，您怎么看待它实施之后的未来？

董保华：由于抑制企业，整体经济活力将受到损伤。

即便是立法者保护劳动者的初衷，也很难达到，因为没能将劳动者这个整体分拆得更为仔细，没有准确清晰地找到法律最需要保护的那个部分。

很简单，对企业来说，是“一次定终身”，比如说签完一年合同后，第二年你必须考虑要不要这个员工，因为如果继续签订第二份固定期限合同，等到合同到期，你就必须跟员工签无固定期限合同。也就是说，企业只有一次选择的机会。这会让企业非常慎重，因为风险太大了。

对广大低层劳动者来说，这将会是一个灾难，除非他有不可替代的核心价值，否则就将被放弃。

更糟糕的是，长此以往，我们可能会走上法国的道路。

在法国，长久以来的福利制度使得整个经济失去活力，社会畸形，分裂成两大阵营：高福利既得利益者与经济界。而整个国家因此走上一个怪圈，失业率高达9%，背负着巨大就业压力的政府不得不不断征税以致成为全球税负最重的国家，而只要试图刺激经济，哪怕触动高福利的既得利益者一点点，他们都不能容忍。前段时间《首次雇佣法》与对退休制度的一点点微小改革，都引发大罢工。所以萨科齐被媒体评价说“离爱丽舍宫很近，离凯旋门很远”。

如果我们走到那一天，才是最可怕的。而那时候，调整与修正都将变得异常艰难。

我希望我的预言不会变成现实。

附：

郑尚元：对劳动合同期限制度的客观评价

《劳动合同法》颁布后，对该法中的劳动合同期限制度有非议者不少，甚至一些知名学者站出来唱低《劳动合同法》，该法是否对企业、对经济社会发展有那么大副作用，需要争论。笔者或多或少地曾经参与该法起草过程中的研讨与论证，对该法关于劳动合同期限的规定的理解有如下感想：

.....

其三，《劳动合同法》的规定将或多或少增加用人单位的用工成本。笔者以为，首先，这些成本是否由企业摊薄，是否由企业承担，比如说企业人力资源管理的成本增加就是企业经营成本之一，不属于人工成本。此次，《劳动合同法》

作者：郑尚元（中国政法大学民商经济法学院教授，博士生导师）。

访问地址：中国网：http://www.china.com.cn/2008lianghui/2008-03/08/content_11991276.htm

关于合同期限的规定，用人单位人力资源管理部门必然增加工作量，根据不同员工、不同岗位的要求，确定劳动合同的期限，而不是“一刀切”，即对工程师和清洁工一样签订同样期限的劳动合同，而是有所区别。在《劳动法》实施的十几年里，有的企业与几千名员工签订同样期限的劳动合同，甚至劳动合同内容也大同小异，如此，对企业不负责任，对员工更不负责任。其次，用人单位与劳动者形成长期雇用，即劳动者连续不断地几年、甚至十几年都在同一岗位上工作，结果是一年签一次劳动合同。这种情况肯定会降低人工成本，至少用人单位提前解除劳动合同只需要发放一个月工资的经济补偿金，而签订几年的固定期限劳动合同或无固定期限劳动合同，用人单位依法解除劳动合同而按照实际雇用年限发放经济补偿金且不超过12个月工资的标准，这份人工成本不该用人单位支付吗？在旧时扛长工的农民，离开东家时都可获得一些盘缠路费，社会主义的中国企业就不该发放这么点经济补偿金吗？再者，发放类似经济补偿金的国家和地区，将这种费用称为“资遣费”或“遣散费”，绝对不是中国发明！

其四，中国难道真的是“世界上最难解雇职工的国家”吗？！华东政法大学的董保华教授在接受《南方周末》记者采访时将中国称为“世界上最难解雇职工的国家”。²此言一出，引发众多争议。应当说，董教授在劳动法学界以勤奋和多产著称，笔者与其本人皆兼任中国法学会社会法学研究会副会长，对其观点也略知一二。作为学术争论和观点判断，笔者不同意这样的命题和结论！何以为是？世界上有二百多个国家和地区，多数国家皆有劳动法制，但是，世界上尚没有任何一位教授通晓全球二百个国家和地区劳动法。对于是否是“最难解雇”，尚需对全球任何一个国家和地区的劳动法制进行调研，只要有一个国家和地区较之中国难解雇，这便是一个伪命题，更是一个错误的判断。董教授曾研究过欧洲大陆法系国家的解雇保护法律制度，知道其中因果。我国目前尚未颁布任何解雇保护性的专门法律和行政法规，全部重担压在《劳动合同法》上，在该法中规定了若干对劳动者倾斜、限制用人单位随意解雇劳动者的法律规范，何至引出“中国将成为世界上最难解雇职工的国家”。难道真的允许企业既要劳动者连续不断的劳动，又要随时解雇而使其不安才是劳动关系的弹性，才不至于“固化”劳动用工

²本人在接受《南方周末》采访时的原话为本人“曾比较世界主要发达国家的解雇保护规定，还没有发现其中任何一个国家的解雇保护严于我国的劳动合同解除制度”，记者在刊发时精简为：“中国将成为最难解雇职工的国家”。详见董保华：《论我国无固定期限劳动合同》，《法商研究》2007年第6期。

吗？

其五，不能以个别替代一般进行学术研究和价值判断。诚然，《劳动合同法》的颁布，部分企业开始裁员，有些外商亦有撤资迹象。但是，资本是追逐利润的，外资是否能够留在中国，当看其是否能够获得比在其他国家和地区投资相对较高利润，而不是看一个国家的雇用制度。《劳动合同法》是这些个别企业裁员或撤资的原因之一，是否是根本原因笔者未作调研无从判断。但是，有一点任何人不能否认，两税合一、环境标准逐步提升、人民币升值都是其中原因之一。此外，以广东省为例，一些技术含量较低的操作行业，例如玩具、服装等制造行业的外商撤离中国的情形中，有些企业也存在在华经营多年而边际效率递减的因素。到其他亚洲国家，尤其是经济发展较中国相对落后的国家乃属正常现象，这一点我们需要想想当年为什么发达国家的上述行业会移资于中国？我们需要产业升级！至于那些裁员或撤资的企业，绝对不是全部或多数。……

“华为万人辞职事件”行为无效？

在新《劳动合同法》即将实施前，在媒体上热炒的莫过于“华为万人辞职事件”，大批华为员工被要求重签劳动合同，工龄从零开始计算。紧接着，华为出台了一项新规定，工龄在8年以上的员工可辞职后再上岗，从老员工变成“新人”，同时获得一笔补偿金。

华为认为，这是为了“激发企业的活力和创造力”，让员工重新签合同也是为了理顺劳动关系。

此前，劳动部门对此事认定是“劳资双方自愿协商的结果，公司的新《规定》和公司解除劳动关系的程序无违法之处。”

撰稿者林洁，《中国青年报》2008年7月21日。本文有删减。



地址：上海市长宁区定西路988号银统大厦南楼601室

Address: 601, South Tower, YinTong Building, 988 Ding Xi Road, Changning District, Shanghai

邮政编码：200050

Postcode: 200050

www.baohualaw.com