

如何评价睡前消息186期？

原创 王子君的碎碎念 王子君的碎碎念 2020-11-03 18:16

(此文章为知乎被删回答)

说白了，督工认为蛋糕还不够大，还没到分的时候。

我朝劳动法在立法上超前、在执行上滞后，这算是法学界的老梗。

一个比较粗暴的表述：07年劳动法把劳资关系中的大小事项都书面固化下来，导致现实执行中非常僵化。

这在立法精神上工人当然是有利的，但是执行中非常棘手。因为法律是负责画边界的，不是来手把手教你怎么干。

例如07版劳动合同法中，用人单位要制定规章制度、召开职工大会、告知工会，从裁员到员工岗位调整，都要遵照这一流程。

大型企业这么搞可以。你要是开一驴肉火烧店还跟俩伙计这么搞，买卖就乱了。

所以在06年，当时作为07版劳动合同法草案顾问的英国华威大学法学院教授Alan Neal就说：

该法确实对中国工人的基本权利做出了较为具体的保护，但也会导致企业不得不使用仲裁或诉讼等手段才能裁员，因此会造成巨大的资源浪费。

很多人抱怨07年劳动合同法是照搬欧美，但其实人家欧美也挺懵的。

话说回来，你有看到这种“资源浪费”吗？

多数没有。因为企业也不傻，立刻开始市场调整。

当时就有一轮外资撤离和产业转移，可以说日韩供应链转向越南等地，这是第一波。外资常常受母国的法律约束，因此要么遵守，要么走人；

国企则是开始了大规模的派遣工与外包公司合作。除了10年至15年热钱涌动的互联网逆了一会潮流，还招合同工，传统行业这个阶段普遍进入派遣工模式；

民企就更不用说了，力求不签。签了也是华为那种隔几年解约再重签。

至少把无限期劳动合同给规避掉。

如果普遍执行有难度，那就普遍不执行，这也是当前我朝劳资问题的一个病根。

前面这些，我是认同的。

后面的嘛，我还是有些个人想法。

一，改革没毛病，但就怕你通过“改革”固化了一个错误的体系。

也就是：当前劳动法改革的方向到底在哪里？

理想地说，我们当然希望有部劳资双方都愿意妥协的最大公约数法案，一方面保护劳工基本权利，一方面给予企业足够的灵活度。

肯定是要不断修改出来的，但我们能想象到这类法案的样子：至少是划定边界型，告诉企业和劳工什么不能做；而不是指导手册型，告诉和规定他们要做什么。

这也是劳动合同法十多年里，“修法派”的主要观点。

而深圳现在认可奋斗者协议、隐约有滥用不定时工作制意涵的倾向，恐怕不是往这条路走。

深圳现在更是在用司法手段来追认已经形成的事实，哪怕这个事实其实不对、其实可以改。像奋斗者协议，就算华为给的钱足多多，司法也不应当追认其合法性，否则就是在普遍压缩整体劳工的自由选择法益。

违反劳动法立法原则的“自愿”协议能被认可？你第31条是怎么说的？这不是变相强迫加班？哪里按照国家有关规定来支付加班费用了？

我国虽然不是判例法，但是示范效应还是有的。这样无底线地追认事实，立法之初的精神在哪里？

二，福利当然不是从天上掉下来的，但是聊收益之前，应当先聊聊成本。

中国企业的收益率普遍不高，工业体系里几个点的净利润也是常态。所以很多人说：看，赚的就那么少，怎么分？

确实，很多年流水五六千万的厂佬，年利润也就一百多万。单从三十五岁前的年收益上看，做个企业高管比开工厂要自在。

但只看到手的蛋糕、也要看看被拿走的蛋糕。

土地使用成本呢？土地乃百租之母，这块成本是谁抬起来的？1到9月土地使用出让金收了4.9万亿，同比增长10%，爽到哈？

税收的法制化做得怎么样了？税我认了，那堆乱七八糟的费呢？

还有很多隐形的社会运营成本，家里开厂的应该能体会。

美帝已经割走了我们一大块利益，在剩下的一小块里再被拿走大部分，然后大家围着这个小小小块吵分配、吵“发展中解决问题”。

只怕越发展，模式越固化。

