

《劳动合同法》对人力资源管理的挑战与重塑人力资源管理理念

□张喜亮

《劳动合同法》实施已经两周年，两年来，《劳动合同法》实施，进一步促进了劳动关系的规范管理，同时给企业人力资源管理带来了变化和挑战。

企业劳动规章制度制定的挑战与对策

《劳动合同法》对制定企业劳动规章制度作出了严格的规定，过去自以为企业可以单方决定劳动规章制度的思维观念受到了挑战。《劳动合同法》第四条规定：“用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、福利待遇、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，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。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。”这实际上就是企业劳动规章制度“共决权”理论的具体表现。

执行《劳动合同法》，企业人力资源管

随着我国社会结构和利益结构的深刻变化，尤其是《劳动合同法》颁布实施以来，深入贯彻落实以人为本的科学发展观，有效发挥公共财政政策和充分就业政策效应，建立统筹城乡的劳动力市场和工资宏观调控体系，逐步完善企业的法人治理结构和劳动用工制度，依法维护劳动者的劳动经济和社会保障权益，已经成为社会各阶层广泛的战略思想共识和价值观认同。

正是各级政府依法科学执政理念的日益成熟，有力地促进了经济的全面协调可持续发展，改善和解决了一些棘手的社会民生问题，劳动关系法制化进程和社会舆论环境得到明显的改善。主要表现在：各类企业的劳动合同签订率普遍提高，劳动用工短期趋势得到有效遏制；企业守法经营和谐发展的意识普遍增强，企业人力资源管理和用工秩序更加规范；企业职工参与民主管理的责任意识普遍高涨，依法主动维权和合理表达利益诉求的愿望更加强烈。

及时完善《劳动合同法》的制度结构和法源基础，认真研究和科学细化相关劳动法律责任条款，提高劳动法律和配套政策制度的执行力，对于发展规范有序、和谐稳定的新型劳动关系，具有特别重要的意义。

提高相关条款的可操作性

从我国颁布实施《劳动合同法》以来，企业劳动用工制度进一步规范，社会媒体舆论关注聚焦程度进一步提高，劳动者的合法权益也得到进一步保障。今后要以更加严谨专业的法律阐述和工作态度，不断提高法律责任条款的可操作性。

1.从实施范围和效果上看，从整体而言，各地贯彻实施《劳动合同法》情况是较好的，其中，企业执行情况普遍好于机关事业单位，国有、集体企业普遍好于非公有制中小企业，欧美外资企业普遍好于日韩台资企业，经济发达地区普遍好于欠

理就必须转变观念，即与职工共同来制定和修改“有关劳动标准的规章制度”和决定“涉及职工切身利益的重大事项”。特别要注意的是把握好程序：第一，提交职代会或职工大会讨论；第二，职工讨论之后再与工会协商确定；第三，必须采取必要的形式进行“公示”。这就要求企业应当建立职工代表大会制度，还应当成立工会；否则，劳动规章制度无法履行法定程序则将致使其无效。执行《劳动合同法》，企业与职工的共决权必须得到尊重，避免风险，企业人力资源管理水平理应提升。

工会的作用、挑战与对策

《劳动合同法》涉及工会的有10多条，与企业直接相关的有如下8条，概括起来包括五个方面：第一，工会在确定企业劳动规章制度中的作用；第二，工会在帮助、指导职工订立和履行劳动合同以及在签订集体合同维护劳动者的合法权益方面的作用；第三，工会在企业解除劳动合同程序中的知情权；第四，被派遣劳动者有在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益；第五，工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位履行劳动合同、集体合同的情况进行监督。

我国工会维护职工合法权益的终极目的还是为了使企业更好地发展。所以，企业人力资源管理部门应当依法正确处理好与工会的关系

。《劳动合同法》已经实施了两年，带动劳动关系领域的诸多新变化新发展。两年来，社会各界对该法从最初的热议到颁布实施后劳资双方地博弈，再到人们逐渐理性、客观地看待劳资关系，冷静地理解和实施《劳动合同法》，与《劳动合同法》一起共同走过了一段不平常的路。尽管人们对《劳动合同法》的认识不断

。企业管理者必须学会通过工会处理一些直接涉及职工利益方面的事项，使工会成为调动职工积极性提高劳动生产率的有效工具。充分发挥工会的作用，要求企业必须保障工会的基本权利，善于听取工会的意见和建议，与工会共同搞好职工一般的福利工作以及文化娱乐活动等等。执行劳动合同法避免突发事件，企业依法应当尊重工会的权利和作用，使工会成为协调劳动关系，调动职工劳动积极性的一个组织力量。

劳动合同订立及其内容的挑战与对策

《劳动合同法》对企业招用职工作出了

编者按

深入，但一些理论问题还值得进一步探讨。

为此，本刊特邀请相关人士撰文，探析一些大家共同关心的劳动关系领域出现的新问题，思考如何进一步完善它的法律责任，增强它的执行力，真正推动全社会劳动法治意识的确立，共同营造共建共享和谐劳动关系的社会环境和工作氛围。

和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物”。这些规定要求需要企业人力资源管理部门必须把好招用关，做好文案工作以备后查。否则，一旦发生争议企业将处于举证不利的地位。

《劳动合同法》对劳动合同文本的法定条款和商定条款还作出了一些新的规定：在法定条款中取消了劳动法典中规定的“劳动纪律”和“终止合同”的内容；规定除特别规定不得对职工约定“违约责任”；在劳动合同中必须明确“工資标准”和“工作地点”等等。疏忽了这些细节就可能导致劳动合同无效，加大了企业人力资源管理的风险。

劳动合同法第二十五条规定：“除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。”而第三十七条则规定：“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。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。”按照劳动合同法的这两条的规定，实际上是赋予了职工“自由辞职”的权利；职工只要提前三十日通知企业就可以解除劳动合同，而不承担其违约给企业造成损失的经济责任。由此，企业人力资源管理必须从人文关怀的角度思考打造核心员工的目的，还必须注意人文关怀使员工获得精神上的满足。企业不是赚钱的机器，员工也不仅仅是为钱而工作；企业是实现人的价值的平台，无论是投资人还是经营者和员工，都不是物质利益的奴隶。只有树立全新的企业价值观才能从根本上培养出核心员工。

基于以上的分析，笔者认为贯彻执行《劳动合同法》必须重新塑造企业人力资源管理的理念，裁员未必能增效，提升管理水平既减耗又增效；建设现代文明的企业文化是实现企业全面、协调和可持续发

展的根本；尊重和保障职工参加企业管理的权利是提高劳动生产率的根本；劳动法

律是人力资源管理的底线，为职工创造实现价值和体面劳动才是构建和谐劳动关

系的根本。

针对这样一些问题，如果想从法律上得到支持是难以奏效的。这就要求企业必须转变人力资源管理的理念，要塑造现代企业文化，培养员工利益共同体的价值观念。仅仅是物质的满足不可能真正实现打造核心员工的目的，还必须注意人文关怀使员工获得精神上的满足。企业不是赚钱的机器，员工也不仅仅是为钱而工作；企业是实现人的价值的平台，无论是投资人还是经营者和员工，都不是物质利益的奴隶。只有树立全新的企业价值观才能从根本上培养出核心员工。

基于以上的分析，笔者认为贯彻执行《劳动合同法》必须重新塑造企业人力资源管理的理念，裁员未必能增效，提升管理

水平既减耗又增效；建设现代文明的企业文化是实现企业全面、协调和可持续发

展的根本；尊重和保障职工参加企业管理的权利是提高劳动生产率的根本；劳动法

律是人力资源管理的底线，为职工创造实

现价值和体面劳动才是构建和谐劳动关

系的根本。

打造核心员工的挑战与对策

执行《劳动合同法》的规定，企业打造核心

完善《劳动合同法》法律责任及政策执行力的思考

□钮友宁

发达地区企业。现阶段重点是要规范面广量大的非公中小企业，非全日制和劳务派遣公司等特殊用工企业，特别是规范行政机关、事业单位的劳动用工行为，明确事业单位的聘用人员和辅助用工，必须适用和参照《劳动合同法》的调整和规范，努力防止这些单位出现所谓“灯下黑”的情况。

2.从劳动法检查情况来看，从检查对象

上看，当前各级人大和政府检查的重点是，国

有、外资和中小企业的贯彻执行情况，今后要

加强对机关、事业单位，包括特殊用工主体和

非法人单位的检查；从检查内容上看，不仅要

检查企业劳动合同的签订率，还要监督劳动

合同的履约率和兑现率，企业变更和解除劳

动合同的正当性理由，以及具体原因和及时

报备政府部门等情况；从检查方式上看，既要

通过抽样问卷调查、干部职工座谈会和实地

走访考察，又要接触一线职工进行深入的交

谈，必要时对照企业的职工名册清查用工人

数，对照劳动工时、劳务报酬的发放表，对照

企业劳动合同关于工资报酬的相关约定，来

检查劳动工资发放情况和劳动合同执行情

况。

3.从相关制度落实上来看，规定企业在

编制相关的职工名册过程中，标识有固定

期和无固定期的合同制职工，以及临时性、

季节性和非常规用工分布情况，保障职工

的基本劳动经济权益和社会保障权利；企

业和职工要在劳动合同管理原始记录中，

明确劳动合同的必备条款和劳动报酬支付

方式，明确记载相互履行如告知义务的具

体内容，特别是中小企业的工作条件和生

产设备简陋，企业管理者要明示劳动岗位

潜在的职业危害和安全隐患，主动承担

维护职工职业健康权的社会责任；在企业制定规章制度时履行必要的民主程序，认真落实职代会和职工代表的知情权和审查权；各类企业在发生或者遇到工伤责任事故后，要主动依法申请工伤鉴定和进行法定经济赔偿，不得采取与工伤当事人协商“私了”解决，避免给工伤善后处理和劳动者权益保全带来隐患。

4.从合同文本规范化来看，要引导企

业与职工签订书面劳动合同，提高劳动

关系书面上的证据力；但是也要根据

不同的实际情况，强调口头、电话约定或

电子形式的劳动合同，具有与书面劳

动合同相同的证据力和法律效力，同样

受到现行劳动法律法规政策的平等保护；

要区分定期和无固定期合同的政策界限，

明确解除无固定期劳动合同的构成要件，具备法定充足的理由并与劳动者协商一

致，才能体现企业管理制度的科学性和合

理性，体现劳动法律政策对职工群体的

人文关怀和制度照顾。要完善企业的

劳动合同文本及其基本内容，特别是职工

工资支付、社会保险缴纳情况，以及劳动

保护条件和住房公积金待遇，制约企业运

用契约自由原则来排除法定义务，特别是

加长试用期、滥用服务期和竞业限制的规

定，有效提高劳动合同条款的针对性和可

操作性。

5.从签订和履约情况来看，提高企业发

展和谐劳动关系重要性的认识，提高职工依

照劳动合同保护自身权益的能力，克服政府

管理运行中存在“重签约、轻履约”的现象；认

真研究劳动力市场供求关系及其变化规律，

认真研究企业内部工资生成机制和集体协商

机制，强化劳动关系三方协商机制和工资宏

观调控体系，有效制约企业在劳动力市场上

的强势地位，加强政府职能部门对企业“霸王

条款”的处罚，营造适宜工会依法主动科学维

护的工作制度和社会环境。

建设，充分发挥行业协会和工会组织的重要作用，配合各级人大加强劳动执法检查和法制监督；建立和完善劳动争议仲裁和劳动监察执法工作，特别是对全部和部分无效的劳动

劳动合同，明确进行裁定、撤销和变更的权限和程序，督促企业认真贯彻落实整改措施并及

时报送情况，以维护劳动执法检查和劳动监

察的权威性和公平性。

推动社会法治意识的形成与发挥

推动社会法治意识的形成与发挥

要推动我国《劳动合同法》的贯彻实施，

不仅要科学完善相关的法律责任条款，提高

相关劳动政策和工作制度的实际执行力，逐

步形成协调劳动关系的基本法系，及其相互

配套的法律法规和工作制度体系，更需要凝

聚发展和谐劳动关系的思想共识，提高企业

管理素质和职工民主参与意识，努力形成社

会法制意识和工作舆论监督的环境，形成我

国劳动合同制度软环境和硬环境的有机结合

。

1.进一步凝聚社会共识。

要加大社会法制宣传和公民素质教育

力度，深入开展群众性普法教育和广场法

制宣传日活动，全面提升社会所有公民的

科学文化和思想道德素质；形成公正合理的

国民收入和企业劳动分配制度，逐步凝聚

社会各阶层发展和谐劳动关系的思想共

识；广泛深入地开展创建劳动关系和谐企

业活动，不断增强职工对企业重要利益相

关者意识，帮助他们形成明确改善向好的社

会心理预期。

2.进一步提高企业素质。

要加强企业现代科学管理和社会责任意

识，构建完善的现代企业制度和法人治

理结构，逐步提高企业经营者和普通职工的

利益共同体意识；要积极探索把职工民主

管理纳入企业科学管理的方法，认真落

实企业民主管理，促进企业民主管理的

健康发展。

3.进一步加强法制监督。