

《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程序上的规定,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、保险福利、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。

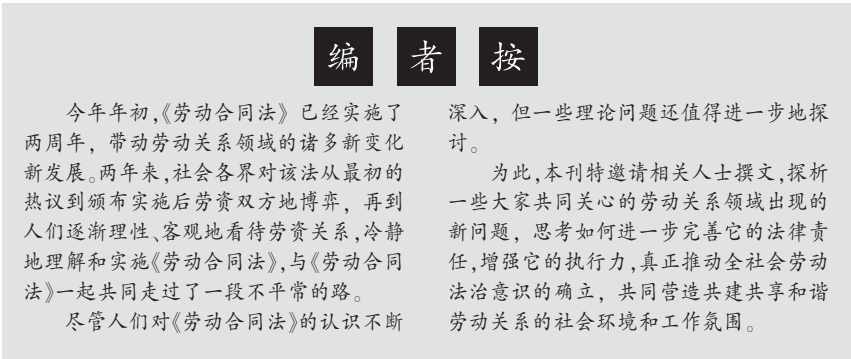
执行《劳动合同法》,企业人力资源管

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,被派遣劳动者有权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。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性的福利工作以及文化娱乐活动等。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一些程序上的规定,这些规定是过去的劳动法

及劳动政策没有规定的,对劳动合同文本内容也作出了一些新的规定。如果企业没有严格按照《劳动合同法》规定的这些程序和内容的要求执行的话,就可能产生“欺诈”或合同无效等法律后果。

《劳动合同法》规定,用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系,建立劳动关系,应当订立书面劳动合同;“用人单位应当建立职工名册备查”;“用人单位招用劳动者时,应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬,以及劳动者要求了解的其他情况;用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明”;“用人单位招用劳动者,不得扣押劳动者的居民身份证

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制人员和辅助用工,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.从劳动法检查情况上看,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,对照劳动工资、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,标识有固定期限和无固定期限的合同制职工,以及临时性、季节性和非正规用工分布情况,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.从合同签订文本规范性来看,要引导企业与职工签订书面劳动合同,提高劳动关系书面文件的证据力;但是也要根据不同的实际情况,强调口头、电话约定或者电子制式的劳动合同,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;要区分固定期限和无固定期限的政策界限,明确解除无固定期限劳动合同的构成要件,具备法定充足的事由并与劳动者协商一致,才能体现企业管理制度的科学性 and 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权的工作制度和社会环境。

加强政府劳动执法的力度

1.建立管理信息公开披露制度,完善劳动合同审查备案制度。

各级政府要科学制定和合理解释劳动就业政策,促进城乡经济社会发展空间和提高劳动者就业率,逐步完善以社会保险制度为核心的社会保障体系,优化劳动力市场调控手段和人力资源配置方式,建立劳动管理信息的公开披露制度,加强劳动合同规范管理和公共就业服务;建立严格的企业劳动合同审查备案制度,积极探索合理降低企业签订劳动合同的制度成本,规范合同签订、流转和公示及生效流程,保障企业和职工履行劳动合同约定的权利和义务。

2.建立管理信息的数据库系统,完善企业劳动管理绩效考核。

重点是建立全国联网的企业劳动诚信记录制度,建立企业工资的市场生成机制和宏观调控体系,建立劳动力管理信息的数据库系统,完善企业劳动合同制度的管理绩效,建立各种类型工资集体协商的数理模型系统,优化人力资源市场配置和企业工资分配制度,不断提高职工对企业可持续发展的信心,努力在企业微观层面实现社会福利和公共服务的均等化。

3.加强执法检查和劳动监察,完善督促整改措施落实到位。

各级政府要加强劳动关系三方协商机制

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 and 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舆论监督作用

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与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,全面提高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文化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

员工难度极大,这是一个极有挑战性的问题。

《劳动合同法》规定,劳动者提前三十日通知用人单位即可解除劳动合同,并且企业不得要求劳动者支付违约金。这个规定实际上是赋予了职工自由辞职权,而企业对此几乎没有任何刚性的限制权利。这也是“飞特族”产生的一个原因,所谓“飞特族”即随心所欲跳槽的劳动者群体。劳动合同对企业打造核心员工似乎也有支持性规定,如第二十二条关于职工培训协议及其违约责任的规定;第二十三条关于保守企业商业秘密协议的规定;第二十四条关于职工竞业限制协议及其违约责任的规定,等等。这几条的规定,很显然对职工是没有“实际”约束力的,因为,对于这些违约行为的追究的法律责任是很轻的,不足以起到约束的作用。

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,员工也不仅仅是为了钱而工作;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,都不是物质利益的权贵。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,减员未必能增效,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基础。

当前,中国特色社会主义市场经济体制下的多种所有制形式的企业,都要毫无例外地实行民主管理,还需要对其理论依据做出更为全面、具体、理性的诠释。

企业民主管理是构建社会主义和谐社会的必然要求

构建社会主义和谐社会,是全面建设小康社会的主要目标之一,是全党全国人民的共同任务。构建社会主义和谐社会的总体要求是:必须统筹协调各方面利益关系,妥善处理社会矛盾,适应我国社会结构和利益格局的发展变化,以科学有效的利益协调机制、诉求表达机制、矛盾调处机制和权益保障机制,来认真解决人民群众最关心、最直接、最现实的利益问题。这一总体要求,凸显了企业民主管理在构建社会主义和谐社会中的地位和作用,而以职工代表大会制度为基本载体的企业民主管理的内涵,完全符合构建社会主义和谐社会的总要求。

劳动关系是社会经济和政治关系中最普遍、最基础的关系,和谐的劳动关系是和谐社会的重要体现和基石。构建社会主义和谐社会,就需要在企业创建和谐、稳定的劳动关系。劳动相对于资本,职工相对于管理者的弱势地位,要求必须在企业的制度设计和组织结构安排中,建立起内部制衡机制,强化职工的知情权、监督权和对自身利益的维护权,借以协调劳动关系,维护职工的合法权益。这就需要民主管理的机制来实现。企业长期推行以职代会为基本形式的实践表明,民主管理能在促进企业劳动关系和谐方面发挥积极作用。过去以到现在,一些企业在经营管理中之所以

市场经济条件下企业民主管理理论依据探究

□郭喜武

出现独断专行、决策失误造成国有、集体资产流失和职工权益受侵犯,劳动关系不协调的现象,往往是企业缺乏民主管理机制或者是民主管理机制流于形式、没有充分发挥作用所致。

当前,我国经济社会发展处于关键时期。社会利益格局、经济关系、劳动关系、人际关系的变化愈趋复杂,社会处于矛盾凸显期,保证经济社会平稳较快发展与维护社会稳定和谐同步发展的目标,解决问题最有效的办法就是运用民主的手段,畅通民主的渠道。在企业,劳动关系矛盾比较突出。化解劳动关系的矛盾,实现企业稳定和谐的办法,就是加强企业民主管理工作。通过企业事业单位的职代会制度、厂务公开制度等,通过发挥其化解矛盾的作用,尽可能地各种劳动关系纠纷处理在基层,消除于萌芽状态。让职工群众参与改革、参加管理、实施监督、落实职工的民主权利,使职工群众的意志得以体现,重视和解决职工群众的合理诉求与利益需求,实现和维护职工群众的合法权益。这样,有利于协调企业内部利益关系,确保企业劳动关系的稳定,有利于凝聚人心,促进企业的健康发展,实现企业和职工的“双赢”,实现企业所有者、经营者与劳动者之间政治平等、事业合作、利益共享,促进和谐社会的构建与发展。

企业民主管理是落实以人为本科学理念的基本途径

首先,从“以人为本”的角度看企业实行民主管理的必然性。

党的十六届三中全会提出的科学发展观,是坚持以人为本,全面、协调、可持续发展观,是对人本理论的发展和创新。以人为本,就是要把人民的利益作为一切工作的出发点和落脚点,不断满足人民的多方面需求和促进人的全面发展。

在企业贯彻落实以人为本的科学发展观,就要以职工为本,把维护、发展职工权益与推动企业发展有机地结合与统一起来,不断地满足职工群众关于经济利益、民主权利、精神文化等多方面的需求,促进职工的全面发展。以职代会为基本形式的企业民主管理,正是这些权利、权益的实现载体和实现形式,充分体现了社会主义国家人民当家做主的政治地位,和改革发展依靠职工,改革发展为了职工,改革发展成果共享的科学理念。民主管理既符合人们的心理要求和“以人为本”管理思想,也应当是现代企业管理所追求的管理艺术。通过这种管理理念和机制,有效调动人的主体意识,弘扬人的主体精神,发挥人的主体能力。从而增强职工与企业共决、共事、共赢的责任感,企业也才会更有活力,更好地发展。

其次,从“人力资本”的角度看企业实行民主管理的必要性。

劳动者的劳动力在不同的历史条件下具有不同的属性。在我国经济社会发展的今天,劳动者的知识技能和创新能力对经济发展的贡献率越来越大,劳动力不再是单纯的雇佣劳动者或者商品,而是作为劳动力资本的身份,成为生产要素中最积极、最活跃的因素。劳动力作为人力资本的投入者,体现了劳动力所有者与生产资料所有者在劳动过程中的平等主体地位,有利于劳动者与生产资料的结合更加协调、更加充分。使其不再仅仅关心劳动力现有价值(工资收入),更加关心劳动力的增值价值(收入的增长和利润的更多分享);同时更关心对劳动力的投入和使用,即自觉地参与企业管理的意识。有利于形成劳资双方共同投入、共同管理、互利双赢的局面,把企业建设成为所有者、经营者与劳动者的利益共同体。

在我国目前的企业管理体制和管理体制中,人们以往讲职工是企业的主人、主人翁,但职工却感受不到主人的地位和权利。而从人力资本理论的角度看,职工作为劳动力资本的所有者,是企业二构成要素之一,这就鲜明地显现出一个重要问题,即:无论在什么样的企业,职工与资本所有者一样,都是企业的主人,都同样享有知情权、参与权、

管理权、监督权等权利。

企业民主管理是完善企业法人治理结构的应有之义

经过多年的改革,我国企业组织形式呈现出多种形态、多种所有制形式的新格局。推进现代企业制度的建立,这是包括各种不同经济形式的企业都应该坚持的方向。

现代企业制度的基本特征是:产权清晰;法人制度健全;政企职责分开;管理科学规范;经营机制灵活。从现代企业制度的管理角度讲,既要有专业的管理,也要有民主管理,现代企业制度的管理机制和制度,必须包含着这样两个方面,这是完整统一、互为补充的,民主管理不可或缺。建立现代企业制度,从法人治理结构的角度讲,在处理好所有者和经营者之间的关系的同时,还要处理好经营者和劳动者之间的关系,唯有这样,才能确保共谋共决,促进企业发展,实现劳资双赢。

以股份制为主要形式的现代公司制企业是一种高度规范化、法制化的企业管理制度。公司化的企业也并非就是股东的企业,而是一种人力资本和非人力资本所组成的特殊契约,劳动者与股东同为企业生产要素的所有者,是不同生产要素所有者的契约集合,它使拥有不同生产要素的人们形成了所有者、管理者和劳动者。与过去的国有企业不同,在这

里,产权构成、领导体制、劳动关系、利益取向等都发生了深刻的变化。协调劳动关系、调解劳动争议、维护职工群众的合法权益,成为企业的突出任务。在我国的政治制度下,现代企业的法人治理结构是从实际出发,调整与规范所有者、经营者、劳动者相互责权利的制度总和,是相互制衡的先进机制。但其自身也存在缺陷,难以完全处理好职工与企业、职工与所有者、职工与经营者之间权利和义务的关系,以及权利和利益的关系。而以职代会作为基本形式的企业民主管理,是社会主义企业的本质特征,与以资本运作为核心内容的现代企业法人治理结构形成有机的统一。它可以充分发挥在协调处理职工与企业、与所有者、与经营者之间的权利和义务关系中的作用,有效弥补法人治理结构中专业管理不全面的弱点,没有民主管理的现代企业制度和法人治理结构是不完善、不健全的。这就离不开职工的民主参与、民主监督和民主监督。如果我们用这种眼光审视现代企业制度,就会看到民主管理客观上已经成为企业法人治理结构中不可或缺的重要组成部分,是建立现代企业制度所必要的。

在现代企业制度的公司中实行民主管理,根本的目的就是,通过这样一个平台,让职工群众知情、参与、监督企业的生产经营;通过这样一个平台,协调、处理、解决劳动关系矛盾;通过这样一个平台,充分调动职工群众与企业共谋发展的积极性和创造性;通过这样一个平台,实现提升企业参与市场竞争的综合能力。因为,在公司制企业,所有者授权的资产,是要靠广大的职工来使用的,也应调动广大职工群众的积极性,使之很好地地去把资产使用好,企业实现全面发展才有可靠的保证。