

《劳动合同法》时代企业人力资源管理

任婧¹, 任明辉²

(1. 石家庄东方热电股份有限公司, 河北 石家庄 050091; 2. 石家庄市房地产公司, 河北 石家庄 050000)

[摘要]《劳动合同法》时代的到来必将给企业的人力资源管理带来诸多挑战, 如何更好地加强人力资源管理, 提升企业的核心竞争力, 成为企业的首要问题。文章通过分析目前企业人力资源管理普遍存在的一些问题, 提出了应从六个方面加强人力资源管理。

[关键词]《劳动合同法》; 人力资源管理

[中图分类号] F272.92 **[文献标识码]** A

[文章编号] 1673-9477(2009)01-0032-03

2008年1月1日,《劳动合同法》正式实施。这部法律的实施标志着企业人力资源管理进入规范化、法制化时代。与1994年颁布的《劳动法》相比,《劳动合同法》对劳资双方的权利、义务等有不少变化和调整,该法的核心目的是构建和发展和谐稳定的劳动关系,促使用人单位和劳动者双赢合作。它在侧重保护劳动者利益的同时,对企业的劳动用工管理提出了更高的要求。法律框架下,企业依法规范人力资源管理迫在眉睫。

一、目前企业普遍存在的一些问题

1. 认为《劳动合同法》的实施会加大企业用工成本。

自《劳动合同法》实施以来,可以说是一石激起千层浪。许多用工企业认为,《劳动合同法》的实施将导致企业增大用工成本,加大退出难度,也因此导致了有些企业在2008年1月1日之前采取各种方式处置老员工,其中不乏一些知名企业。在《劳动合同法》实施的背景下,不少企业热衷于钻研一招一式,断章取义,钻法律空子,试图降低用工成本。从短期来看,“钻”《劳动合同法》的空子也许还能维持企业“低用工成本”的现状,但长期并不利于企业的发展。

2. 管理理念落后,认为“无固定期限劳动合同”就是“铁饭碗”、“终身制”。

《劳动合同法》实施后,社会上争议最大的就是“无固定期限劳动合同”。许多企业错误地认为“无固定期限劳动合同”是“铁饭碗”、“终身制”,会养懒人,被企业视为“紧箍咒”。甚至有经济学家在自己的博客中发表了题为“新劳动法的困扰”一文,从经济学角度分析了“无固定期限劳动合同”的诸多弊端,在社会上造成很大影响。有些企业迫于人工成本压力出狠招,寻找第三条道路挣脱这个“紧箍咒”,使人力资源管理工作走入了误区。事实上,正确解读《劳动合同法》和“无固定期限劳动合同”不能停留在现有的管理理念和管理基础,应该积极改变企业的经营管理理念,对有些企业则是全面系统的理念变革。

3. “临时工”概念根深蒂固,同工不同酬现象较为严重。

目前不少企业仍习惯将职工分为“正式工”与“临时工”。为了降低生产成本,企业往往实行“双轨制”,对“正式工”是一种待遇,而对于所谓的“临时工”又是一种待遇。企业不但没有依法与“临时工”签定劳动合同,而且工资报酬与“正式工”有很大悬殊,“正式工”有的“五险一金”对“临时工”来说更是一种奢望。这种由于身份带来的同工不同酬,对企业的价值体系和文化氛围必将产生恶劣影响。事实上自1995年1月1日《劳动法》实施以来,“临时工”这个概念就已不复存

在。《劳动合同法》在这方面做了明确规定,劳动者与用人单位建立劳动关系,必须签定劳动合同,劳动合同有长短之分,没有身份之别,用人单位应做到同工同酬,并依法为劳动者建立各种保险,保障劳动者的合法权益。

4. 企业未依法建立健全规章制度。目前许多企业的规章制度或多或少存在违法性。企业规章制度违法分两种情况,一种是程序上的违法,一种是内容上的违法。通过调查,不少企业在制定劳动用工方面的规章制度时,由人力资源部门起草,报经企业领导审批后即形成红头文件下发执行,没有征求工会及职工代表的意见,也没有在企业内部进行公示,造成职工在不知情的状况下违反了企业的规章制度,形成劳动纠纷。另外,还有相当一部分企业出于维护企业利益的考虑,在规章制度中写入了违反法律的内容,造成了内容上的违法。

二、认真贯彻《劳动合同法》,规范人力资源基础管理,构建和谐稳定劳动关系

《劳动合同法》涉及企业劳动用工管理的各个环节,对所有企业来说,都应该重新审视用工问题,以保证实际操作与劳动合同法的要求相符合。企业应针对自身存在问题,从以下六个方面规范,加强人力资源管理。

1. 做好劳动合同的管理,及时签订书面合同。

签订书面的劳动合同是劳动用工的基础,劳动合同书面化是劳动合同管理的要点,合同的签订、变更、解除、终止均需要书面化。《劳动合同法》规定,用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付两倍的工资;用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的,视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

这就要求企业在用工过程中一定要签订书面劳动合同,在工作中一定要落实“书面合同”制度,以便在发生劳动纠纷时有法可依。

2. 依法解除劳动合同,做好经济补偿金的计算。

现行《劳动法》规定合同期满将不支付经济补偿金,但按照《劳动合同法》的规定,劳动合同终止也要支付经济补偿金,这既与国际通行做法接轨,也是对诚信履行劳动合同员工的鼓励,还体现了对员工离职后可能面临的“生存权”的保护。经济补偿金的计算标准为:按劳动者在本单位工作的年限,每满一年向劳动者支付一个月工资补偿;六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。对于月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三

倍,设定经济补偿金的两个最高限制,即向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付,补偿年限最高不超过十二年。

经济补偿金的计算采用“两段计算”,即2008年1月1日之前,用人单位按照当时有关规定支付经济补偿金,2008年1月1日之后的依照新《劳动合同法》第四十六条规定应当支付经济补偿的,经济补偿年限自2008年1月1日起计算。企业人力资源管理人员应认真学习并贯彻《劳动合同法》的相关规定,否则在员工法律意识逐步增强的大背景下,不仅会陷入法律诉讼的漩涡之中,不得不投入更大的财力和精力,而且会严重影响用人单位的社会形象。

3. 加强制度管理,防范法律风险,使企业规章制度走上“正轨”

《劳动合同法》时代的到来,预示着企业在劳动用工管理方面必须改消极、被动的管理为积极、主动的管理。如何架构其积极、主动的管理模式,规章制度是关键。因此,在《劳动合同法》时代,规章制度的重要性无论怎样被强调也不过分。《劳动合同法》的出台,加快了人力资源管理的法制化进程,建立健全合法的企业规章制度尤为重要。企业应对照《劳动合同法》相关规定,重新审视现行的规章制度,对与法律相违背的内容及时予以更改,避免引发劳动纠纷,增大企业用工成本。另外,企业在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假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。企业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,或者告知职工。

国务院516号令废止了1982年发布的《企业职工奖惩条例》,今后不存在开除、除名、辞退等对违纪职工的处理形式,而是由《劳动合同法》规定的解除劳动合同一种形式来代替。这就要求企业要及时依法建立和完善规章制度。制度中要写明何为严重违反企业规章制度,何为严重失职及处理办法,作为与违纪职工解除劳动合同的依据,使解除劳动关系“有法可依”。

4. 建立人力资源动态管理,完善员工评价机制,全面实行竞争上岗。

“无固定期限合同”并非“铁饭碗”、“终身制”,企业之所以抵触“无固定期限合同”,是因企业人力资源管理过于简单和粗放,试图以“劳动合同短期化”替代“长效活力机制”。由于人情关系、面子文化以及错综复杂的体制原因,企业员工往往是“能进不能出”或者“能进很难出”,而“劳动合同短期化”常常是企业化解员工“出口难”的良方,很多企业甚至依赖于“合同期满不再续签”来解决人员出口问题。因此,面对强制性的“无固定期限合同”规定,大部分企业顿感措手不及或束手无策。

“无固定期限合同”是为了引导用人单位与劳动者建立长期稳定的劳动关系,增强劳动者的归属感和责任感。从法律角度来看,与固定期限合同一样,只要出现解除合同的法律条件,无固定期限合同是可以解除的。2008年9月18日,国务院发布了《中华人民共和国劳动合同法实施条例》,做为《劳动合同法》的补充实施条例,将分散在劳动合同法第三十六、三十九、四十、四十一条中用人单位可以依法解除包括无固定期限劳动合同在内的各种劳动合同的14种情形作了归纳,规定用人单位在劳动者试用期间被证明不符合录用条件、严重违反用人单位规章制度、严重失职营私舞弊给用人单位造成重大损害、经过培训或者调整工作岗位后仍不能胜任工作以及企业转产等情形下可以依法与劳动者解除劳动合同。

企业应该认识到,人是有尊严、有个性的,并非所有人都觉得“签了无固定期限合同,企业就拿我没办法

了”,也并非所有人都愿意被“固定”。企业的关注点应从“消极防御”的劳动合同管理,转移到积极主动的人力资源管理上。人力资源管理务必贯彻法治精神,体现以人为本与和谐社会的理念,把管理意图与立法意图有机结合起来。具体做法是,弘扬市场化的价值导向,树立绩效文化、契约文化和责任文化,培养员工的职业精神与危机意识,建立并不断完善动态的人力资源管理机制,真正做到“能者上”、“庸者下”,努力在企业内部营造一种奋发向上的氛围。

绩效管理和竞争上岗是员工评价机制的两个驱动轮,也为员工退出提供了两张“证明”。一方面,建立有效的绩效管理体系,明确岗位的绩效目标,实行严格的绩效考核,建立连续的绩效档案;通过长期积累的绩效考核结果,清晰界定哪些是不能胜任工作岗位的员工。另一方面,落实岗位聘任制,形成常规性的竞争上岗机制,以透明化的制度淘汰不合格员工。

5. 打破身份界限,实现同工同酬,构建激励性薪酬体系

“同工同酬”在《劳动合同法》中出现了三处,是指用人单位对于从事相同工作,付出等量劳动且取得相同劳动业绩的劳动者,支付同等的劳动报酬。企业应打破身份限制,实现用工岗位化,以岗位价值决定薪酬。这就要求企业系统检讨薪酬管理制度,优化激励资源的系统配置,采取短期与中长期、经济与非经济相结合的激励方式,强化对关键人才的激励,在确保同工同酬的前提下,努力提升激励效果。

在构建激励性薪酬体系时,要注意把员工的短期利益和长期利益结合起来,在注重员工的短期利益的同时,可以考虑通过期权、期股、企业年金计划、住房现金补贴计划等,为员工长远利益提供保障,并通过这些方式吸引员工留下来。对企业经营者,除了基本薪酬外,可以采取股权激励。就是让经营者持有股票或股票期权,使之成为企业股东,将经营者的个人利益与企业利益联系在一起,以激发经营者通过提升企业长期价值来增加自己的财富。对引进的急需人才、高级专家,参照人才市场价位,给出有竞争力的薪酬。建立科技进步、技术标兵、管理成果等专项基金,对特殊贡献人员给予特殊奖励。除此以外还应考虑企业与员工个人发展有关的福利项目以及非现金奖励项目,如员工的职业生涯设计、继续教育计划、带薪假期等,这种福利对企业和员工双方都十分有益。考虑到企业的承受能力,在为所有员工提供一般意义的薪酬激励的同时,还可以采取有重点、有区别的薪酬政策,设置“薪酬特区”,鼓励重要岗位上的关键员工多作贡献,更好地为实现企业的发展战略服务。

6. 加强员工培训,促进终生就业

习惯短期用工的企业不太关注员工的职业发展,也不会加大培训投入,以提升员工的职业能力。在《劳动合同法》时代,企业要想实现持续发展,应致力于建设长期稳定的劳资关系,提升员工终生就业能力将成为企业的责任和目标。职业发展的核心,不是职位升迁,而是职业能力的提升。基于能力素质模型和任职资格,建立人才评估机制,定期开展人才盘点工作,分析现有人岗匹配制度,实施岗位轮换与调整;与此同时,建立相应配套的人才培训、培养与发展体系。对于专业技术人员,建立内部为主、内外衔接的职业资格体系,增强员工在人力资源市场的竞争力。

【参考文献】

- [1] 张梦欣. 中华人民共和国劳动合同法[M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2007.
- [2] 闫宝卿. 中华人民共和国劳动合同法实施条例[M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2008.

[责任编辑: 陶爱新]

Discussion of human resource management of enterprises in the era of《The Law of Labor Contract》

REN Jing¹, REN Ming-hui²

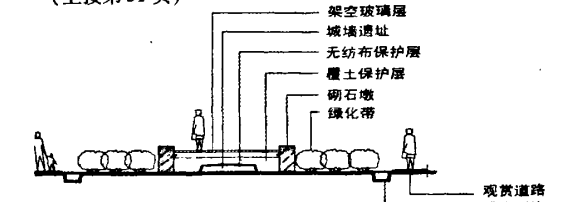
(1. Shijiazhuang dongfang Thermoelectric Co., Ltd. Shijiazhuang, 050091, China;

2. Shijiazhuang city real estate group, Shijiazhuang 050000, China)

Abstract: It will bring many challenges to human resource management of enterprises by the arrival of the era of《The Law of Labor Contract》. How to strengthen human resource management much more properly so as to improve competitiveness of enterprises has become the primary problem for the enterprises. This article put forward how to strengthen the human resource management in six main respects by analysing of main problems widely existing in the human resource management at present.

Key words: 《The Law of Labor Contract》; Human resource management

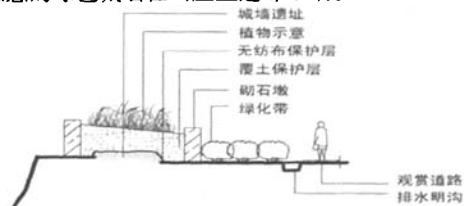
(上接第31页)



针对这样的城墙遗存,研究组提出实行覆土保护,覆土层为本地黄土,与城墙材质保持一致。在覆土层的砌石,一方面提供保护覆土层的侧推力,另一方面砌石上架空可上人玻璃,使人在架空玻璃层上观看城墙遗址,在玻璃层下部的两侧连接照射灯,晚上观赏别有一番风味。

5. 断崖处的堞堆部分

麟州故城的南段为断崖,这里的城墙一般修筑为大约2米的堞堆。针对这段城墙遗址,研究组依然采用覆土保护及两侧砌石。同时考虑到断崖处雨水冲刷严重,故在覆土层上又增加了植被保护,并修剪成城墙形状。断崖下有神府公路盘绕而过,从神府公路上仰望望去,是郁郁葱葱的绿色城墙在山崖上连绵不断。



古城墙是我国几千年文明历史发展的重要标志之

一,是我国文物古迹中历史最长、工程量最大的建筑工程之一,是中华政治军事、工程技术的重要见证。在现在建筑不断发展的今天,古城墙的自然损坏和人为破坏都在不断发生着,对古城墙——这一中华古代物质文明和精神文明的集中体现者的保护已经越来越重要。

近几十年来,我国对古城墙的保护和研究已经有了一定的成果和经验。但是这些保护和研究大多集中在明、清时期的砖石城墙上,而这之前的土城墙,因其年代久远,遗存很少,对其研究的实例和保护经验都很少。陕西省神木县麟州故城城墙遗址保存完好,是对唐宋时期古城墙保护研究的很好实例。

在城墙保护工作中,我们不仅要着重对城墙实体的保护,还要对其附属建筑、周围环境以及城墙视觉天际线等进行全方位保护,以营造城墙的生存环境,做到切实保护、充分展示、合理利用。在城墙的保护中,做到托物寄史,传承中华精神,发扬中华文化。

【参考文献】

- [1](清)王致云. 神木县志(道光二十一年版)[Z]. 陕西省神木县县志党史红军史编纂委员会, 1982
- [2] 国家文物局文物保护司, 江苏省文物管理委员会办公室, 南京市文物局. 中国古城墙保护研究[M]. 北京: 文物出版社, 2001.
- [3] 全国人民代表大会常务委员会. 中华人民共和国文物保护法(第二版)[Z]. 北京: 中国法制出版社, 2002.
- [4] 中国城市规划设计研究院. 历史文化名城保护规划规范(GB50357—2005)[Z]. 北京: 中国建筑工业出版社, 2001.

[责任编辑: 陶爱新]

The research of the conservative of the Linzhou archeological size

GUO Ya-ran¹, Li Ming-hui²

(1. Xi'an University of Architecture and Technology, Xi'an 710055, China;

2. Municipal Engineering Branch of Handan Architecture Design Co., Ltd. Handan 056002, China)

Abstract: LinZhou City was an ancient frontier town during the period of Song dynasty, its well-protected grand heritage can play a significant role on research of polity, military affairs and ethnologic relationship in China's history. LinZhou Archeological Size, which is one of few existing Tang-Song dynasty's wall, provided substantial identification for study of Chinese compacted wall technology and ancient military defense. Therefore, a sensible conservative planning for this important national heritage - Linzhou Archeological Size is not only benefit on material legacy, but a kind of profoundly inheritance to Chinese culture and spirit.

Key words: Linzhou archeological size; song-dynasty wall; heritage conservative