

新《劳动合同法》条件下的企业劳动关系管理 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/480/2021_2022__E6_96_B0_E3_80_8A_E5_8A_B3_E5_c122_480667.htm 2007年6月29日，十届全国人大常委会第28次会议通过了《劳动合同法》，该法自2008年1月1日起实施。《劳动合同法》是继《劳动法》实施以来在劳动法领域内的又一根本性法律。两者在法律位阶上是并列关系。原《劳动法》继续有效，与《劳动合同法》有冲突的条款，比如解除劳动合同的经济补偿标准，按照“新法优于旧法”的原则，以《劳动合同法》为准。《劳动合同法》从2006年3月公布草案向社会征求意见，至2007年6月通过，历时不到一年半时间，山西“黑砖窑事件”促进了劳动合同法的立法进程，立法宗旨也三易其款，最终确定为“单保护”的“倾斜法”。这部法律自向社会公布征求意见短短一个月时间里，共收到意见19万余件，创下了历史之最，学术界也涌现了被称为劳方代表的中国人民大学常凯教授和被称为资方代表的华东政法大学董保华教授的“南北之争”，这也折射出了不同社会阶层之间的利益博弈。我国是一个人口大国，劳动力极度过剩，劳动力市场是供大于求，如果以市场为主去调节劳动关系，只会引起天平两端的极大倾斜。因此需要通过立法，用公权力去强有力的介入劳动关系。当然市场调节仍可以是辅助手段，比如《劳动合同法》设定担保禁止条款，劳方单方解除权，通过劳动者摆脱与用人方的任何人身和经济依附关系，允许劳动者自由流动，来制衡企业，促使企业自我调节和改善劳资关系。《劳动合同法》特点之一就是大大提高用人单位违法成本这一经济杠杆来

促进用人单位自觉遵守劳动法，比如说不签劳动合同的双倍工资赔偿条款，资方违法解除劳动合同的双倍经济补偿金条款等等。面对《劳动合同法》实施这宏观环境，企业怎样去应对呢？华为的“辞职门事件”带有恶意规避法律的嫌疑，其行为很可能被撤销或无效，本人并不主张恶意规避法律。企业应对《劳动合同法》，更应是去遵守《劳动合同法》，加强管理。本文对此问题做一肤浅探讨，不对之处，请各位同仁指出。

一、充分运用企业经营管理自主权，利用规章制度治理企业。企业作为用人单位是享有经营管理自主权，因此企业应充分运用这一自主权。制定和实施规章制度是企业经营管理自主权的体现之一，特别是《劳动合同法》，明确赋予了企业规章制度的效力。“法无禁止即合法”，因此企业规章制度可以规定只要不违法的任何内容。当然，在明确规章制度效力同时也明确的规章制度的制定程序，即涉及员工利益规章制度必须经过民主程序能有效。对于规章制度制定，需要注意以下几个方面：

成立职工（代表）大会。原国有企业那套职工（代表）大会制度恐怕又需要恢复。按《劳动合同法》规定，对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，而且是实行“共决制”，需要平等协商，通过后才能有效。这与《工会法》的规定，只需要听取意见，实行用人单位“单决制”不同，按“新法由于旧法”原则，应以《劳动合同法》的“共议制”为准。

履行公示和告知程序。规章制度经过职工（代表）大会确定后，应通过内网、公示栏张贴等途径进行公示或告知。

通过职工（代表）大会“共议”确定和公示后的规章制度，对之后新员工只需要履行告知义务就

可生效，无需另外重新开职代会确定和公示。《劳动合同法》要求规章制度制定经过民主程序，不单是保障员工利益，对企业来说，通过民主程序，让员工参与企业管理，可以增强员工的主人翁精神和对企业的忠诚度、归属感，提高员工遵守的自觉性。

二、保持劳动关系管理活动记录 ISO900质量管理体系要求企业各种质量管理活动都要保存记录，企业劳动关系管理也应如此。劳动争议实行的举证责任倒置原则，劳动者基本只需要证明是该企业劳动者的身份即可，因此企业应在此方面增强防范风险。比如职工（代表）大会会议记录和签到记录，劳动合同一式两份的领取记录（《劳动合同法》明确规定了劳动合同劳动者必须持一份），等等。

三、劳动合同期限以完成一定任务期限为宜 新劳动合同法在引导建立稳定的劳动关系，把人员流动的自主权更多的交给了劳动者，按《劳动合同法》，期限太短，在第三次签订合同时必须签订无固定期限劳动合同，期限太长，又不一定与项目发展情况相吻合。比如，房地产开发项目公司可以是工程完工、售罄、拆迁完成、报建完成等为合同结束期。新《劳动合同法》自2008年1月1日起实施，按“法不溯及既往”原则，对1月1日前的劳动关系处理，仍按原有劳动法处理。企业更应去通过遵守劳动合同法来应对这一法律的实施，以实现构建和发展和谐稳定的劳动关系这一立法宗旨。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问
www.100test.com