

浅析如何处理新时代劳动关系促进企业良性发展

李巍

浙江省建筑设计研究院有限公司

DOI:10.12238/ej.v7i3.1399

[摘要] 新时代背景下,我国的劳动关系呈现出多元化、短工化趋势,新型劳动关系不断涌现。劳动者职业选择自由度提升,对企业的人身从属性、经济从属性、组织从属性弱化。为促进企业适应新时代劳动关系的变化,正确处理新时代劳动关系以保障企业的长远良性发展,应从把握新时代劳动关系的新特征入手深入探析企业处理劳动关系时存在的问题,并以问题为导向发现企业完善新时代劳动关系管理的对策。

[关键词] 新时代劳动关系; 企业良性发展; 利益诉求; 企业工会

中图分类号: F27 文献标识码: A

How to deal with the new era of labor relations to promote the benign development of enterprises

Wei Li

Zhejiang Architectural Design and Research Institute Co., LTD

[Abstract] Under the background of the new era, China's labor relations show a trend of diversification and short-term labor, and new labor relations are constantly emerging. The freedom of career choice is improved, and the personal, economic and organizational attributes of enterprises are weakened. To encourage enterprises to adapt to the change of the new era of labor relations, correctly handle the new era of labor relations to ensure the long-term benign development of enterprises, should grasp the new characteristics of labor relations of enterprise problems when dealing with labor relations, and problem oriented found enterprises to improve the new era of labor relations management countermeasures.

[Key words] new era labor relations; benign development of enterprises; interest appeal; enterprise trade union

引言

随着社会的不断发展,新时代劳动关系已成为企业发展的关键因素之一。如何处理好劳动关系,促进企业的良性发展,是摆在各行各业面前的重要课题。针对新形势下的劳动关系,企业需理解并尊重员工的合法权益,建立公平公正的劳动制度,激发员工的积极性和创造力,从而实现企业和员工的双赢局面。本文将深入探讨如何处理新时代劳动关系,推动企业向更加健康可持续发展的方向发展。

1 新时代劳动关系的生成背景与特征辨析

1.1 新时代劳动关系的生成背景

随着现代信息技术的发展,以“共享”为鲜明特色的互联网经济日益成为引导新时代经济发展的新动能。在这一经济发展趋势下,“平台用工”成为继传统的固定用工形式外一种全新的用工形式。^[1]新用工形式与传统用工形式的区别引发了企业对新时代劳动关系管理的思考。与共享经济息息相关的企业受新用工形式影响较大,迫切需求对劳动关系管理工作思路与方法

做出调整。而与共享经济联系相对薄弱的企业仍需考虑共享经济背景下人力资源流动等潜在问题。

1.2 新时代劳动关系的特征

人身从属性、经济从属性、组织从属性的弱化是新时代劳动关系的显著特征。^[2]

“共享”经济和“平台用工”新用工形式的蓬勃发展促使企业员工存在在传统的时间与地点固定的本职工作之外选择增加第二职业的可能,对外卖、网约车等共享经济行业的企业而言则与员工形成松散灵活的劳动关系,社会中传统的雇佣劳动关系受到冲击。从劳动者的经济权利来看,新时代劳动关系在薪酬收入模块体现着适应新经济形势的新变化,使劳动者的薪酬收入形式更加多元。有别于发放时间固定、发放标准固定的传统薪酬收入形式,新时代的劳动者能够在多平台工作的过程中获取多份薪酬,对某一特定企业的经济从属性下降。尽管当前的主流劳动关系仍以企业方与劳动方为主体,体现为雇佣模式。然而,诸多互联网企业广泛应用的“平台用工”模式促使外包模式、

众包模式、中介模式逐渐与传统的直接雇佣模式融合发展。新时代以来,已有部分企业尝试将“平台用工”模式移植到自身的生产运营过程中。

2 企业处理新时代劳动关系存在的问题

2.1 灵活多变的新时代劳动关系潜藏法律风险

共享经济背景下用工日益机动、灵活的劳动关系新变化促使企业为充分发挥人力资源作用主动适应劳动力市场的新发展趋势,开发出平台用工、劳务外包、劳务派遣等不同形式的共享用工模式,希望以此盘活劳动力市场,争取为企业良性发展引进更多对口人才。然而,企业在创新新时代劳动关系管理方法的过程中所创设的这些多样化在用工模式中很多细节与我国基于传统劳动关系确立起的劳动法存在矛盾。一旦企业员工在劳动过程中出现薪酬纠纷或人身伤害,而劳动法中缺乏对员工服务于企业的新型用工模式的详细规定和法律判例,企业的法务部门应对新时代劳动关系下劳动法律问题处理的业务能力不足,则可能使劳动者的合法权益难以受到法律保障,或使企业面临讹诈、名誉损失等法律风险。长远来看不利于企业与企业员工形成互相信任的劳务合作关系。

2.2 劳动者在新时代背景下的复杂利益诉求难被满足

新时代以来,人民生活质量的提升及人民对安全、环境、教育、社会保障等方面的新要求带动劳动者对劳动报酬需求的提升。共享经济的发展为劳动者提供了更合理配置自身生产工具、劳动力等资源获取更多劳动薪酬的可能。劳动者在与企业形成时间固定、薪酬固定的传统劳动关系的同时,可能在休息时间与互联网平台形成其他新型劳动关系赚取更多劳动报酬。这就使劳动者在企业劳动时的利益诉求更加复杂。劳动者要更好地配置自身的劳动力资源,就可能对传统劳动关系中固定的劳动时间、劳动地点产生意见,企业员工之间在工作任务的分配方面也可能产生矛盾。一些企业主未能顺应时代趋势及时调整劳动关系处理思路,难以通过多种途径及时获知、分析、回应员工的利益诉求,员工之间的利益冲突也不利于企业员工通力合作共建企业,造成企业生产经营效能下降。^[3]而企业发展不稳定给劳动者带来的失业、薪酬下降风险则进一步激化了企业与劳动者、企业员工之间的利益诉求冲突,形成阻碍企业良性发展的恶性循环。

2.3 企业工会的职能和立场难以满足正确处理新时代劳动关系的需求

党的十八大以来,全国总工会切实推进“八大员”入会,促使各地企业积极组建工会参与协调企业与员工之间的劳动关系。^[4]然而,当前很多企业的工会组织呈现已组建但职能弱化的问题。一些企业的工会是在十八大以来组建工会的热潮中临时组建形成的,工会工作者从企业员工中临时选派,对工会职能不熟悉,工作能力有限,使企业工会只能完成形式化的走访慰问工作,而难以实质性地解决员工关切的劳动关系问题,使得企业员工对工会失去信心。由于工会中多数工作者受企业雇佣服务于企业,在处理劳动关系的过程中受企业意志影响较大。^[5]当企业

员工与企业发生冲突时,工会管理者和工作人员可能难以完全站在员工立场上调解矛盾冲突。新时代劳动关系与传统劳动关系的差异使得企业员工与企业之间劳动关系的处理错综复杂,无法得到职工信任也缺乏从业能力的企业工会在正确处理新时代劳动关系,促进企业良性发展的过程中后继乏力。

3 企业完善新时代劳动关系管理的对策

3.1 提升企业法务部门的业务能力与职业道德

改革开放40年来,社会主义市场经济下不断涌现的民营企业和改制的国有企业与劳动者形成的带有资本因素的劳动关系催生了《劳动法》《劳动合同法》《劳动争议仲裁调解法》等一系列规范企业正确处理劳动关系的法律法规。新时代劳动关系的新发展促使立法机关对这些法律法规进行适应性的条文修订。企业要完善新时代劳动关系管理工作方法,必须以劳动者权益保障相关法律为基础。而复杂的、可能尚未包含在以上劳动关系法律法规中的新时代劳动关系情况对企业法务部门的业务能力和职业道德提出了更高的要求。

企业在招聘法律人才处理涉及新时代劳动关系管理的相关法律事务时,应当着重关注人才对新时代劳动关系发展以来已有的法律判例的了解是否广博,重点考察其举一反三、运用已有的法律法规条文处理新的法律事务的应变能力。在企业法务部门的日常工作中,应加强对劳动关系法律法规修订情况的关注,强化对企业法务人员终身学习意识的宣传教育、强化对企业法务人员职业道德的宣传教育。当企业遇到涉及新时代劳动关系的劳动纠纷时,企业的法务部门应当积极在已有的法律法规中查询公正合理的解决方案,兼顾维权劳动者和企业的利益,而不应借法律法规具体规定的缺失不作为。

3.2 专项提升管理者、员工职场共情能力

定期组织企业管理者深入企业员工的劳动现场,切实推进其以自身感官准确把握企业员工的直观劳动情境,能够提升企业管理者共情企业员工、通过改良自身工作体会、协调员工诉求的能力。

改革开放后,我国企业的资本属性增强,企业的发展通过剩余价值的压榨实现,必然伴随着劳动关系的冲突。只有企业管理者走进企业员工从事生产和企业经营的劳动现场,主动介入劳资矛盾,才能从观察、亲自尝试企业员工的劳动内容的过程中与企业员工形成情感的时空交汇,设身处地地体会企业员工在劳动过程中遇到的困难,发现企业在生产经营中存在的漏洞与低效问题,并能够具体问题具体分析针对性思考如何运用自身在企业中的管理权利增进企业员工的劳动权益,促使企业的劳动关系从以雇主为中心的利益一体型向利益协调型转变。企业管理者在深入员工劳动现场时,还要树立起与员工拉近关系、在与员工共情中倾听员工真实利益诉求的意识,从体验员工劳动发现的问题出发合理引导,鼓励员工说出对企业处理新时代劳动关系种种举措的真实意见,以此为依据检验企业精细化管理是否能够真正“以人为本”、政策是否与实际情况契合。对于与企业形成新时代劳动关系的劳务外包人员,要更加关注其与企

业合作关系的维系,从他们的话语中发现企业处理这种新型劳动关系存在的问题,及时调整完善企业涉及新时代劳动关系的相关规章制度,促使劳务外包人员紧密与企业的联系,为企业发展注入新动能。

对于企业员工而言,共情能力则是一项能够提升其与同事工作协同能力的必备职业技能。企业定向为员工提供培育其与同事、与管理者共情能力的职业教育培训机会,帮助员工掌握处理企业中各种社会关系、巧妙化解误会、维护自身正当权益的能力,有利于企业员工自发协调员工关系,在企业内部形成和谐的劳动氛围。在规划此类职业教育培训时,企业可重点关注对员工清晰表达观点诉求、冷静倾听并理解他人观点、以诚恳态度参与问题讨论的能力的训练。以便于在企业探索正确处理新时代劳动关系的时期保障企业员工能够为企业劳动关系管理工作提供有效建议,并配合企业劳动关系管理工作的转型升级。

3.3 创新制度与工作方法来为企业工会的民主属性赋能

针对当前企业工会存在的由于企业工会主席由企业聘用而在企业与劳动者的劳动关系冲突中缺乏话语权和坚定工人立场的问题,必须从制度到工作方法进行全面创新才能赋能企业工会民主属性强化,使企业工会组织真正能够为企业员工工作,为企业创建和谐的劳动关系,促进员工生产积极性的提升。

从制度层面来看,要克服企业工会受企业雇佣关系辖制难以坚定立场、展开工作的问题,就要争取化我国上级工会指导基层企业工会劳动争议调解的制度特点为优势。我国集中统一领导的政治特色使得企业工会的上级工会具有一定的行政属性。企业工会积极接受这样具有一定行政职能的上级工会的领导,一旦发现企业违规干涉企业工会正确处理新时代劳动关系,即可发挥上级工会的权威性,在处理企业员工维权等劳动关系矛盾时协助缓解由企业的雇佣关系带来的压力,并在上级工会的帮助下提升工会力量,将企业干涉企业工会构建和谐劳动关系的权力关进制度的笼子里。

从工会工作来看,企业工会在工作思路应当回归帮助企业员工维权、服务于企业员工的本质职能,而在工作方法上则应充分结合新时代以来我国社会信息化趋势创新工作方法。

要坚定企业工会维权与服务的本质职能,工会工作人员首先要引导工会工作脱虚向实,升级企业员工参与工会活动的广

泛度和活跃度。流于形式、难以引起企业职工参与兴趣的面子工程要坚决摒弃,而应增加能够切实解决企业生产经营活动中反映出的劳动关系问题的活动频率。其次则应明确新时代劳动关系背景下劳资矛盾的高发群体,在规划工作内容时侧重对这部分企业员工的关怀。

企业工会的工作方法的创新是提升企业工会工作效率和工作效果,快速发现隐藏在企业员工中的潜在劳资矛盾的必然选择。结合企业经营管理数字化趋势打造员工意见反映线上平台,允许企业员工匿名对企业中的劳动关系问题提出意见;组织企业员工依据各自所属的部门和主要负责的工作内容形成劳动互助小组;组织有奖竞答活动激活企业员工学习劳动关系相关法律法规和企业人际关系处理技巧的积极性……多样态的企业工会工作方法能够搭建起企业全阶层、全部门普遍参与的新时代劳动关系维护体制,形成问题产出、及时反馈、高效调解的新型劳动关系问题处理通路。

4 结语

对企业而言,劳动关系管理的效果和水平直接关系到员工的工作效率和工作积极性,影响着企业的生产经营和未来发展。准确把握新时代劳动关系的特征是企业准确把握员工心理与需求的前提,正确处理新时代劳动关系是激活员工工作意愿与对企业的归属感的必由之路。在新时代共享经济背景下深入解读劳动关系的新变化,研究构建和谐的新时代劳动关系的策略将成为企业制定发展战略需考虑的重要内容。

[参考文献]

- [1]刘泰洪.新时代的劳动关系及其治理[J].理论视野,2018,(5):34-39.
- [2]陈洋.共享经济下劳动关系的认定困境与完善[J].法制博览,2023,(17):105-107.
- [3]钮友宁.我国新时代和谐劳动关系的理论和实践支撑[J].北京市工会干部学院学报,2019,34(4):17-20.
- [4]李燕.论工会在新时代构建和谐劳动关系作用[J].消费导刊,2019,(43):295.
- [5]俞枫艳.探究新时代如何完善企业劳动关系管理工作[J].消费导刊,2023,(14):56-58.