

将规矩引入方圆：HR管理有“雷区” PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/473/2021\\_2022\\_\\_E5\\_B0\\_86\\_E8\\_A7\\_84\\_E7\\_9F\\_A9\\_E5\\_c67\\_473261.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/473/2021_2022__E5_B0_86_E8_A7_84_E7_9F_A9_E5_c67_473261.htm)

近日，到一家公司讲授劳动合同法，一位HRM经理提问：“劳动合同法实施后，人力资源管理工作应该注意些什么？”我对当时的回答做了些整理、提炼，写出来和大家共同探讨。劳动合同法跟合同法相比，前者的强行性规范可谓彼伏此起，强行性规范占法典条款的比例要比后者高得多。强行性规范又称命令性规范，是指法律明确规定当事人的权利和义务，不允许以任何方式变更和违反的法律规范；在这种规范面前，当事人只有服从的份，只有无条件地实施或不实施一定行为。众多的强行性规范充分体现了国家意志对劳动关系的干预。由于劳动合同主体一方是用人单位、一方是劳动者，与人力资源管理中管理者和被管理者各各吻合，这就使劳动合同法人力资源管理的特色比较鲜明。劳动合同法以构建和发展和谐稳定的劳动关系作为价值取向，以众多的强行性规范作为主体内容，给人力资源管理创制了许多新规则，彰显了人力资源管理的法制化趋势。“弱劳动”会慢慢站起来“强资本”必须睁大眼睛看人。我国最不缺的是人，劳动力资源的相对过剩成了一项竞争优势，物以多为贱，劳动者的主人公地位在高歌中、在弱化保护中剧烈褪色，再加上资本资源的相对稀缺，资源分配长期厚此薄彼，所以劳动者在劳动关系中长时间处于弱势地位，“弱劳动”“强资本”现象在劳动力买方市场的格局中格外突出，资本称雄傲视万物，员工权益屡遭侵害，违法用工演化成世态人情。近年来，员工通过政府监督、仲

裁、诉讼一审、诉讼二审等多道保护程序，通过利用集体力量和社会法律服务资源，已在促使这一状况在逐步得到改善。劳动合同法并非具有点铁成金之功，“强资本”不会因该法的实施而一夜成佛，“弱劳动”也并非马上就能普遍赢得权益和尊严，但劳动合同法绝不会是纸面摆设，“保护劳动者合法权益”的立法宗旨不会是空中楼阁。用人单位必须看到这一变化，并充分正视这一变化。选人就象下象棋聘用员工必须走一步看三步。只要员工不想辞职或不存在法定过错情形，企业是不能不依法解除或者终止劳动合同的，不然要按照法律规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金，即使是依法解除或者终止劳动合同，也要按规定向劳动者支付经济补偿金。成本杠杆会促使企业慎对辞退行为。再加上在劳动合同的设立、变更、解除、终止，在试用期、无固定期限劳动合同等方面的一系列制度设计，均着眼于维护劳动关系的稳定，员工“出门难”会逐渐成为新常态。既然“门难出”，就要在“门难进”上配套把关，这就要求企业在进人时，必须对应聘者的年龄、知识结构、职业技能、专长、性格、可塑性等方面进行综合测评和考量，加大人才筛选力度，以使企业的岗位职责和员工的职业涵养尽可能多地互相包容，为员工在企业内部的合理流动打好基础，使员工在较长时间内“不出门”。全员参与制定“小宪法”规章制度必须有劳动者的声音。企业的规章制度俗称“小宪法”，它的作用非同小可，它既是企业实施内部管理的直接依据，同时又是处理劳动争议的“准法律”，仲裁委和法院可以规章制度为依据对案件进行裁判，但这一切须以规章制度的合法性为前提。怎样才算合法？劳动合同法有答案。规章制度涉及

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、劳动定额管理、保险福利、职工培训等重大事项的，制定程序分四步：第一步是经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见；第二步是与工会或者职工代表平等协商确定；第三步是将规章制度公示或者告知劳动者；第四步，认为不适当的，工会或者职工有权提出并通过协商予以修改完善。可见员工参与管理的范围已经涉及到企业内部管理的各个重大方面。爱你没商量建立劳动关系必须签订书面劳动合同。劳动合同法着眼于抛弃事实劳动关系，而通过一系列强制手段迫使企业与劳动者建立合同劳动关系。第一，从时间上进行规制，企业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，已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同；第二，从加重企业负担方面进行规制，自用工之日起超过一个月但不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者支付二倍的月工资，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。百川归海，九九归一无固定期限劳动合同是劳动关系的归宿。无固定期限劳动合同的海洋，基本由三条渠道汇成，其一，劳动者在同一用人单位连续工作满十年的，必须订立无固定期限劳动合同；其二，连续订立二次固定期限劳动合同，续订劳动合同的，必须订立无固定期限劳动合同（此种情形附有条件）；其三，用人单位与劳动者协商一致订立无固定期限劳动合同的。许多年过去，无固定期限劳动合同势必会成为劳动关系的常态。想想现在的状况，事实劳动关系生生灭灭

，即使签订书面劳动合同，几个月、一年期劳动合同成了业界行规，劳动合同生于有形，化为无形；企业用很低的成本甚至是零成本，促使多少劳动者成为企业的匆匆过客，劳动者在东家吃早点、西家吃晚饭、频繁变换工作单位，工无着落，居无定所，劳动关系处于一种剧烈动荡之中，动荡就不稳定，不稳定就不和谐，不和谐就存在矛盾，有矛盾就会低效率，而这一切，都将会因劳动合同法的实施而逐渐成为历史。劝君更饮一杯酒留住人才方能保住江山。法律赋予劳动者以择业权，所以劳动者具有无条件辞职权，在履行提前30日书面通知的义务后，依法与用人单位解除劳动合同关系，无需用人单位同意或批准。企业发展的动力来自人才，谁拥有人才，谁就拥有竞争优势，就能在竞争中获取。人才竞争尤其是核心人才的竞争会越来越激烈，留住人才的问题已经变得越来越突出，既然法律不能给企业留住人才帮上忙，那就只有通过完善各种留人措施来留人，不要让企业成为优秀人才的跳板，而要成为留住优秀人才的蓄水池。员工“用脚投票”还要收费企业的行为必须全面合法。劳动合同法对劳动者解除劳动合同的条件放宽了许多，给劳动者增加了许多“用脚投票”的机会。劳动合同法规定，用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的、未及时足额支付劳动报酬的、未依法为劳动者缴纳社会保险费的、用人单位的规章制度违反法律、法规的规定损害劳动者权益的、劳动合同无效的、以暴力威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的、违章指挥强令冒险作业危及劳动者人身安全的等等情形，劳动者均可以解除劳动合同，而且用人单位还得支付经济补偿金。上述情形几乎囊括了用工流程的方方面面，每

一个方面都牵涉到众多人的利益，一旦哪一方面做得不周全，就会因从众效应而酿成集体辞职事件。我们有娘家啦工会从天上落到地上，也会催生出一批职代会。工会法颁布于1992年，这部法律在企业中的实施是很差的。我国劳动关系是个别劳动关系而非以工会为劳动者代表的集体劳动关系，劳动者维权意识淡薄，即使权利受到侵害，也是以散兵游勇的方式来主张权利。欧美国家的企业不同，不但执行法律法规非常严格，而且工会对企业的监督和对员工权益的维护往往无所不用其极。劳动合同法的实施会给工会法的实施创造新机会。劳动法规定了工会的一系列权利，更重要的是，这些权利与企业的管理活动、与员工的利益息息相关，具有实用性的东西易被人接受，工会的实用性会吹来工会法实施的小春天。另外，职代会也会以其成立程序简单、议事方式直观而发挥其替代品的作用。嫁女儿就要陪嫁妆企业必须对离开的员工支付经济补偿金。劳动合同法对支付经济补偿金的条件放宽了许多，企业应当支付经济补偿金的情形，兜底条款不算，列明的情形计20种之多，概括来说，除了员工有过错被辞退或不愿做而辞职以外，企业必须对离开的员工支付经济补偿金。特别是，固定期限劳动合同终止，在不降低劳动合同约定条件的情况下，除劳动者不同意续订合同以外，企业皆须支付经济补偿金。这一规定对现行法律作了根本改变，因为按现行法律规定，劳动合同终止是无须支付经济补偿金的。总之，劳动合同法会以其先进的立法理念、务实的条文设计、较强的可操作性，在我国已用二、三十年时间构筑的劳动法制的土壤上，掀起一场劳动关系的革命，这场革命不可小视，甚至有些方面是颠覆性的。扶弱任重道远，

但冬天过后必会是春天。只有劳动者享有春天，才会有企业的春天，才会带来祖国的春天。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](http://www.100test.com)