

民营企业劳动用工与劳动者权益保障的探析

马进宝

(汶上县人力资源和社会保障局, 山东 济宁 272500)

摘要: 随着社会经济发展, 民营企业以灵活的用工方式和科学的工作制度, 对社会上的劳动人员产生了极大的吸引力, 提高了其工作积极性。但是, 民营企业在对劳动者权益保护工作上还存在着一些不足, 社会上劳动用工一直处在被动的角度上。企业和劳动者在日常经营过程中容易产生矛盾, 影响了双方合作关系, 对企业发展和劳动用工自身工作利益造成一定伤害。民营企业需不断探索, 保障劳动者基本权益, 完善劳资关系, 从而保证企业健康发展。

关键词: 民营企业; 劳动用工; 劳动者权益

0 引言

近几年我国市场经济发展迅速, 企业类型向多样化转变, 民营经济作为其中一种重要的经济模式, 对经济稳定发展有着重要的贡献。国家对民营企业发展给予相应重视, 提出了各项政策保障, 为民营企业经营提供了良好环境。民营企业评价自身特点吸引了大量的劳动力。随着企业发展在管理过程中, 各种问题也不断显现, 而企业和劳动者之间产生的矛盾, 对其健康发展十分不利, 企业需从民营企业劳动争议中找到改善劳动者权益的有效办法。

1 劳动者用工存在的问题

1.1 企业不主动为劳动者缴纳社保

民营企业经营管理核心目的是追求利益最大化, 导致其日常管理过程中, 缺乏对劳动者权利的保护意识, 相关工作落实不到位。一些民营企业在经营过程中, 不主动甚至是不为劳动者缴纳社会保险, 这种现象严重影响了劳动者自身合法权益^[1]。根据实际调查, 以社会保险为主的劳动争议案件数量巨大, 位列所争议案件之首, 尤其是服务行业, 对外来务工人员未投保问题普遍。而且外来务工人员自身法律意识淡薄, 对自身合法权益内容认识不清, 自己不会主动向企业提出缴纳社会保险的需求, 而且企业为自身经济效益, 更是避免承担相应责任, 导致这种现象愈演愈烈。

1.2 合同内容不规范

民营企业在市场经济发展下, 规模和数量明显增加, 而劳动合同签订率, 也逐年上升, 但是民营企业和劳动者签订合同, 主要是为了应付检查, 许多企业为经济效益, 在合同上侵占员工合法权益, 而员工自身对合同内容重视程度不足, 认为只要工资能够保证, 其余都无所谓, 这种心理也给了一些企业可乘之机。企业设置合同条款的时候, 内容空泛, 尤其涉及到员工薪资待遇, 社会保障上, 没有明文规定, 而是以口头约定的方式和员工进行协商。而市场上还存在一定数量的小型规模企业, 这种企业几乎不和劳动者签订合同, 甚至为了压榨劳动者剩余价值, 延长试用期期限。我国现代劳动市场供需关系不平等, 劳动者面对损害自身经济效益的现象, 通常会闭口不言, 害怕自己会失去工作, 这样导致权益保障工作很难得到落实。

1.3 劳务派遣为主的用工方式

企业认为对劳动者权益保护是企业经营发展的巨大成本, 而国家相关法律法规, 对劳动关系和劳务派遣所施加的管理压力不同^[2]。市场上民营企业为了能够将企业经济效益

最大化, 通常会选择管理成本较低的劳务派遣方式, 虽然在劳务派遣工作中, 派遣方和接受方, 会对劳动者各项权益进行细致规定, 但是在实际工作中, 对劳动者合法权益保护工作无法真正落实, 两边能拖则拖, 当员工合法权益受到的侵害时, 没有一方出来承担责任, 无形中对劳动者权益造成了破坏, 而且是在劳务派遣合法的外衣下。

1.4 拖欠劳动者工资

民营企业劳动者工作时间较长, 而且工作强度大, 企业为追求最大的经济效益, 往往将劳动者工作时间定在9—11个小时, 而相关薪资待遇却得不到增加, 利用最低标准确定劳动报酬, 导致职工劳动时间和报酬不匹配, 工资数额较低, 存在拖欠工资的情况。一些民营企业以包吃包住等手段降低员工工资标准, 工资拖欠形式多种多样, 隔月发放, 年底一次结清等, 甚至有一些企业在表面上将工作数额做的符合规定, 但是在发放之前会形成各种各样的扣款, 最后劳动者实际收到工资, 严重损害了劳动者经济效益和合法权益。

2 保护劳动者合法权益对策

2.1 完善法律制度

随着市场经济的不断发展, 民营企业规模和数量不断增加, 企业和劳动者争议数量增加, 但是相关法律法规之间存在不一致现象, 而且地方政策性较强, 法律适用方面存在一定争议, 导致出现问题之后不能及时有效进行处理。为应对这种情况, 有关部门需完善法律法规内容, 提高司法解释质量和效率, 法律法规落实和操作是保护劳动者合法权益的主要方式。劳动者和企业出现矛盾时, 劳动者通处于较弱的位置, 而相关法律法规的完善, 让有关部门在处理相应问题时有据可依, 提高劳动者合法权益的保护力度。而且, 还需提高劳动监察力度, 提高监察法律阶位, 能够更好的对企业进行监督, 减少矛盾发生。

2.2 建立健全社会保障体系

民营企业在法律法规约束下, 需及时为劳动者缴纳社会保险, 但是, 以企业角度而言, 员工流动性较大, 导致企业不主动甚至是拒绝对劳动者上保险。为解决这种情况, 民营企业可按月, 按季度等灵活方式进行缴费。在社保基础上, 企业根据自身经营状况, 选择合适的险种, 如果是经济条件不好的企业, 可以向政府有关部门申请, 获取社保费用补贴。国家对劳动者福利待遇制度不断完善, 对保障劳动者自身合法权益有着重要的意义, 完善社保制度, 为劳动者提供更加安稳的工作环境^[3]。

2.3 提高监督管理工作力度

地方政府往往对经济发展工作重视程度较大,而涉及到劳动者合法权益时,在实际工作中容易忽略。地方政府需根据法律法规要求,加大对地方企业遵守劳动法现象给予监督,对企业违反劳动法的行为给予制止或者是惩罚。实际工作中,劳动保障部门执行权利过程相对薄弱,监督管控力度明显不足,针对劳动问题强制力有限,工作开展法律依据不足,导致监督保障部门很难发挥其应有作用^[4]。当前需增加劳动保障部门,人员和设备投入,加强对民营企业监管力度,采用定期巡回检查等方式,针对违反劳动法问题严肃处理,监督工作力度增加,能够预防企业和劳动者之间矛盾升级,从而有效保护劳动者合法权益。

2.4 提高劳动者职业素养

劳动者在相关法律规定下,有权利享受到教育,专业技能和核心素养的教育,对社会发展而言都有着重要的意义。企业落实劳动者职业素养教育培训,能有效提升员工工作质量和工作效率,让劳动者能够更快的适应工作岗位。企业员工整体素养提升,增加了企业获利能力,企业的经营情况直接影响到员工的收入,劳动者作为社会重要的组成部分,其

经济收益的提高,对社会经济发展有着极强的推动作用,让更多的社会资源投入到经济运转当中。

3 结论

民用企业劳动者,在上岗之前需进行系统的技能培训,从而提升其专业素养。民营企业想提高自身竞争力,员工专业素养是重要的基础,通过培训教育等方式,能有效提高员工工作质量和工作效率。而且社会管理中,劳动者通常属于弱势群体,企业要担负起自身责任,保证员工各项合法权益,通过制度优化等方式,提供给劳动者良好的工作环境,避免劳动关系中产生矛盾,加强企业权利保障工作,提高员工工作质量和工作积极性,提升企业经济效益。

参考文献

- [1] 李耘涵,艾蔚,王翱航.基于数据包络分析的四川省民营经济劳动力配置效率研究[J].资源开发与市场,2020(02):9-12+74.
- [2] 李林,郭赞.民营中小企业劳动关系质量评价标准探析——基于体面劳动的视角[J].宏观质量研究,2020(001):48-56.
- [3] 彭雅娟.基于高质量发展的民营企业如何构建新型的劳动关系[J].质量与市场,2020,(20):65-66+69.
- [4] 周雪来.民营企业中女职工权益保护及人力资源发展研究[J].中国商贸,2020(011):67-68.

(上接第116页)

(1) 注重人力资源的成本投入。传统的人力资源投入就是人工成本的管理,很少利用薪资待遇的调节起到激励作用,但在新的人资管理观念下,应该采取激励措施和人才保护措施,部分企业采取待遇保密实际上就是一种人才薪资激励的方式。

(2) 企业对人力资源的关注。新经济形势下,人力资源被赋予更多的职能,并表现出更大的作用,不单纯是薪资、档案等基础工作,还要负责收集企业的人才需求及配置情况,制定战略性的人资计划、资源投入计划,以及负责具体的招聘、培训、考评等工作,这些工作应该成为企业的核心工作,企业的高层管理者应该关注人力资源部门的管理,加强部门制度的建设、设施的投入以及人员素质的提升,让人力资源部门适应新经济背景下的人才发展管理的新方法,为企业的发展助力。

2.3 优化人力资源管理方法,以发展的眼光看待人才管理

企业要以发展的眼光看待人力资源,受限要对企业的未来发展有一定根据的预测,并结合当前的人才发展情况,包括人员素质所决定的发展高度,做出未来的人才板块,具体的板块及对应策略如下:

(1) 对于未来会有提升的人员要采取重点培养策略。要通过定期的培训、人文的关怀以及薪资鼓励等方式提前培养^[4-5]。

(2) 对于在未来基本没有发展甚至会掉队的人员要采取刺激措施,谋求人才的挽救或淘汰。例如人文关怀,了解其思

想动态,采取激励的方式刺激人的潜能,争取跟上企业的发展脚步。

(3) 对于缺口的人才要以发展的眼光提前招聘。要按照不同层次进行分级招聘,制定不同层次的人才需求,重点是人才招聘后的入门引导工作,帮助新员工快速进入角色,适应企业的发展。

3 结论

新经济背景下,企业的人力资源管理必须跟上企业发展的需求,首先要树立“以人为本”、企业和员工共同发展的用人理念;其次,要对人力成本的投入进行优化,多关注人力资源部门的工作,提高其工作效率,更好地履行职能;最后,要优化人力资源管理的方法,以发展的眼光看待企业以及人才的发展,建立企业的人力资源板块,并分别实施培养、激励和招聘策略。

参考文献

- [1] 李清香.基于新经济时代背景下的企业人力资源管理策略探析[J].财经界(学术版),2019(29):255.
- [2] 施春年.试论基于新经济时代背景下的企业人力资源管理策略[J].现代营销(下旬刊),2019(07):108-109.
- [3] 孙爱灵.新经济背景下煤矿企业人力资源管理的优化路径研究[J].中外企业家,2019(01):80.
- [4] 张焯.新经济背景下人力资源管理所面对的问题以及对策[J].黑河学刊,2018(3):44-45.
- [5] 张文文.浅析人力资源薪酬管理中存在的问题及改进措施[J].经济管理(文摘版):2019(1):206.