

对于劳动法若干基本理论问题的探讨

● 贾乃军



[摘要] 当前,我国农村经济进入了高速发展时期。规模化生产的发展,第二产业与第三产业的崛起,对农村劳动力的需求量越来越大,同时也带动了周边农民的就业。规模化的劳动用人中出现的法律问题成为农村人力资源管理中的一个重大课题。劳动法是重要的法律制度,在维护劳动者权益方面发挥着重要的作用。但是,针对农村地区而言,在实际操作过程中,劳动法还存在着若干的基本理论问题。笔者对目前农村劳动用人中存在的一些法律问题进行深入地研究与探索,阐述了我国农村地区劳动用人现状,分析了农村劳动用人中面临的法律问题,并提出了农村劳动用人中若干基本理论问题的解决方法,以供参考。

[关键词] 劳动法;基本理论问题;探讨

Q 我国农村地区劳动用人现状

(一)农村地区劳动用人具有一定的特殊性

随着我国农村经济的快速发展,农业的规模化生产,农村劳动就业状况发生了一些变化。传统的用人关系模式已无法适应大规模用工的需要。因此,构建健全的人力资源管理体系成为当前农村劳动用人管理工作的一项重要内容。农村的劳动力雇佣既包括农民,也包括农业企业。农业企业是人力资源管理的主要对象,为了保障其经济效益,必须强化对劳动用人的管理。规模化人力资源管理是农业企业发展的关键环节,若管理不当,将会造成人力资源短缺,影响企业的正常运转。因此,农业企业必须制定完善的企业人事管理体系,严格依照劳动法等相关法规,从而保证企业人力资源管理的顺利开展。在这样的雇佣关系中,农民处于弱势的一方。农民和农业企业的利益紧密联系在一起。其中,农民作为直接从事农业生产、管理的主体,其行为对农业企业的收益有很大的影响。这就要求农民提高自身的法律意识,保护自己的劳动权利。企业只有强化人力资源管理,才能提高农民收入,推动农村经济发展。从社会层面看,对农村劳动用人的管理涉及农民的利益。保护好农民的劳动权利,对维持社会的安定、促进农村经济发展具有重要意义。社会应该加大对农村劳动用人管理的支持,制定符合农村用人管理制度,推动农业的快速发展。

(二)农村地区劳动用人的困境

目前,在我国农村,规模化劳动雇佣管理存在着一些困难。相关管理部门对农村人力资源的发展起着主导的作用。相关管理部门通过制定和实施相关的政策,可以促进

农村的就业,推动农村经济的发展。但是,当前一些地方的相关管理部门还不够重视农村劳动市场的人力资源管理。地方相关管理部门在政策制定上往往是照搬其他地区的一些经验,对本区域的特点没有进行充分地研究,导致政策调控效果不显著。从农民文化程度上分析,农村劳动力总体素质普遍偏低。农民参加义务教育的比例低于城镇,其教育水平与城镇相比有一定的差距。在一些地区的高职教育中也存在着一些问题。由于受到师资、资金等多种因素的制约,农村地区的高素质人才依然匮乏。这样的现实背景也加大了相关管理部门对农村规模劳动力雇佣的管理难度。在城乡二元结构的作用下,农村剩余劳动力不断向城镇流动,造成了农业规模经营中的劳动力短缺的情况。此外,在农村地区普及与推广农业技术知识的速度比较缓慢,农民思想观念的转变比较慢,法律意识比较淡薄。

Q 农村劳动用人中面临的法律问题

(一)人力资源管理工作比较混乱

相对于城镇,农村经济发展相对落后,一些农村地区农民的居住环境有待进一步改善,农村文明程度不高。因此,农民在工资等方面的待遇比较低,从而导致了城市与农村之间的劳动力差距。农村企业发展中所面对的外部环境有待改善,缺乏高素质的人才。因此,如何有效地吸引和留住人才,对农村企业而言是一个比较难以解决的问题。目前,部分中小型企业都没有一个独立的人力资源管理机构,更没有一支专业的人力资源管理队伍。这就造成了企业在员工聘用方面存在着一定的随意性,同时也造成从业人

员欠缺劳动法相关知识。一些企业在招聘时未严格遵守我国劳动法的有关规定,导致企业发生劳动争议后无法得到很好地解决。其中,普遍存在的问题包括以下内容:(1)招聘对象的年龄不满足法定条件;(2)在培训时,企业未与员工签订相应的培训合同,且未严格遵守培训流程。这样的非规范化经营,既不利于保护企业的利益,也不利于保护员工的合法权益;(3)在绩效评估管理上,部分农村中小型企业并未制定清晰的评估准则,造成了绩效评估管理在实施过程中的随意性。有的企业对员工实行“只罚不奖”等不合理的规章制度,使员工的合法权益受到了侵害。在这种情况下,农村企业必须加强对人力资源管理。农村企业要建立独立的人力资源管理机构,聘用具有一定法律知识和实践经验的员工,以保证员工在招聘、培训、绩效考核等环节符合法律法规要求。

(二)农村中小企业缺乏法律观察,且经济实力有限

农村劳动用人中存在的法律风险主要在于经营者的法律意识淡薄。这不仅体现在用人、培训、绩效管理等方面,而且还造成了频繁的欠薪问题。一些农村企业经营时不给员工交社保,或欠缴社保,而农民由于法律观念淡薄,没有自我保护的能力,难以积极地维护自己的合法权益。这样的用人方式既不利于企业的发展,也损害了劳动者的利益,使劳动者的人身、财产等权利无法得到切实保护。劳动者因工负伤,不能申报工伤保险,企业也要面对相关管理部门的惩罚。在农村劳动用人管理中,劳动者也面临着劳动条件差、卫生不达标等问题。但是,部分农民并不重视这些问题。同时,一些企业对安全卫生体系的建立也不够重视。很多农民为了赚钱,在恶劣的工作条件下从事劳动,对自己的健康造成了一定的危害。一些企业在用人过程中,因缺少有效的劳动保障,存在着潜在的法律风险。这既给劳动者带来了一定的损害,同时也使企业面临着潜在的风险与损失。因此,农村劳动用人过程中所面临的法律风险问题也是一个值得关注的问题。企业应培养管理者的法律意识。与此同时,农民也要提高自己的法律素质,增强维权意识,积极维护自己的合法权益。

(三)劳动关系管理缺乏规范

当前,部分企业在签订劳动合同时只是走个形式,有的甚至不签订劳动合同,或劳动合同的内容不全面,不符合法律规定。当发生劳动争议时,农民的维权难度比较大,企业在处理劳动纠纷时,其成本也随之上升。目前,农村中小型企业人力资源管理者普遍存在法律意识不强、处理劳动纠纷能力较弱等问题。这主要是因为一方面,企业在与员工签订劳动合同时,往往考虑不周,从而引起劳动争议和冲突;一旦发生了劳动争议和纠纷,用人单位却常常手足无措,处理方法不当,从而使双方产生矛盾;另一方面,劳动

者对法律的认识不足,往往采用违法或者非理性的方式来维护自己的权益。这些问题都不利于农村人力资源管理工作的顺利开展。尤其是在农村大规模的劳动用人过程中,如果发生了劳动纠纷或者争议,必然会对规模化生产的顺利进行造成不利影响,给劳动者、企业、农村经济发展带来不利影响。因此,企业必须注重人力资源管理,严格按照劳动法的規定与劳动者签订劳动合同,保证劳动合同的合法性。同时,企业应加大对人事行政人员的培训力度,增强其法制观念,提升其应对劳动纠纷的能力。此外,农民也要增强自身的法律意识,避免通过违法的方式来解决劳动纠纷。

Q 解决农村劳动用人中若干基本理论问题的方法

(一)对招聘、培训与薪酬管理问题进行规范

在招聘过程中,企业要根据劳动管理的规定进行招聘,严格遵守劳动法,按照法规实施人力资源管理工作,预防人员管理中可能出现的法律风险。具体而言,在招聘广告中,企业应将入职要求写得清晰明了,阐明该职位的各项要求与责任,并详细说明录用条件。招聘条件既要包含职位的总体要求,又要包含有特别要求的内容,要对具体的内容加以细化,避免使用抽象、笼统的语言。只有这样,企业才能保证招聘程序的公开、透明,才能避免由于资料不清楚而引起的劳动争议。新员工进入企业后,应按规定填写《职位说明书》。鉴于招聘广告中不能详细规定,企业可以与新入职的员工签订《职位说明书》,进一步阐明聘用标准与岗位职责。这能够防止因职责不清而产生的劳动纠纷,保护员工与企业的利益。在试用期内,企业应对员工的工作业绩进行评估,并进行考核记录,以便为将来因不符合企业录用条件而产生的劳动争议提供参考,减少企业在聘用过程中所面临的法律风险。

试用期是企业与员工双方了解的关键时期。企业通过对员工的全面考核,可以更好地确定其是否满足聘用要求,避免以后发生劳动纠纷。在培训方面,农村企业要严格按照《劳动合同法》的有关规定对员工进行培训。根据《劳动合同法》第22条,用人单位应当与劳动者订立劳动合同,约定试用期。这既能使培训工作规范化,又能使员工清楚自己的权利与责任,使员工知道违反合同的后果。通过与员工签订劳动合同,既能约束员工的行为,又能为今后的劳资纠纷处理提供依据。在业绩考核方面,企业的业绩评价直接关系到员工的切身利益。因此,农村企业的考核工作应该着重解决如下问题:(1)企业要加强与员工的交流,使员工对自身的权利、义务更加明确。尤其是在农民维权意识较弱的情况下,企业应该让其知道自己的权利和义务;(2)建立一套业绩考核体系。在制定绩效考核体系后,要让员工工代表来确认签名,并且要将其公布。企业可以聘

请专业的法律人员来审查业绩考核制度的内容,保证条款的合理、合法,防止有不法行为的发生。在工资管理方面,根据《劳动合同法》第38条,用人单位若没有按时足额发放工资或者没有依照法律规定缴纳社会保险,劳动者有权终止劳动合同。有些乡镇企业在用工管理上存在着拖欠员工工资的现象。企业要充分意识到这个问题可能带来的严重后果,确保员工工资能够及时足额地发放。

(二)保证安全生产,提升人力资源管理的规范性

在我国农村劳动用工管理中,劳动保障问题涉及劳动时间、特殊人员保护和劳动者安全等诸多方面。但是,当前农村劳动保障工作中还存在着一些问题,特别是部分企业的卫生条件不符合标准,影响了员工的身体健康。对此,企业必须严格依照《中华人民共和国安全生产法》,规范企业的安全卫生情况,加强对员工的教育,增强员工的安全意识。在特殊生产环境中,应加强对职业病的有效防护。目前,农村企业存在的重要问题就是劳动关系不规范的问题。因此,企业在用人过程中,必须重视与员工之间的劳动关系,以减少在用人过程中可能存在的法律风险,加强人力资源管理的规范性。企业应充分利用劳动合同制度的功能,对企业制订的劳动合同内容进行审核,使其内容合理、清楚、全面。企业制订的劳动合同应当包括雇用双方的基本情况、劳动合同的期限、工资待遇、劳动保障等方面的内容。根据工作岗位的需求,企业要聘请专业人员编制专用的雇佣合同,并注重对劳动合同的签订与管理。劳动合同原件须发给劳动者。有些乡村企业在用人过程中,并没有与员工签订劳动合同。一旦出现了劳动争议,劳动者就会失去相应的法律依据,加大劳动纠纷的处理难度。这一行为也是违反劳动法的。

(三)增强农村用人企业管理者的法律意识

要想有效地解决农村用人管理中出现的法律问题,就必须加强对企业管理者的法律意识与法律素养的培养。企业管理者要严格遵守劳动法的有关规定,提高自身的社会责任感,有效地保护农民的合法权益。在人事管理工作中,企业应建立一套标准化的企业管理制度,使企业经营方式更加规范,从而最大限度地减少劳动纠纷的发生。农村企业的管理者要加强对劳动法的重视,在经营活动中做到依法办事。同时,要加强与劳动部门、职业律师的联系与协作,及时向他们就企业在劳动关系中遇到的各种法律问题进行咨

询、解答,以保证企业的合法、合理。农村用人企业要制定完善的劳动合同,明确岗位职责,确定劳动合同、支付工资等相关条款内容。在制定相关法律时,既要按照劳动法的要求,也要考虑到农村的具体情况与实际需要。企业要加强对管理者及从业人员的法制教育,增强其法制观念与法律意识,使其能够自觉遵守有关法律法规。农村用人单位可以通过与劳动部门、社会团体等机构的协作,建立调解委员会。调解委员会对劳动争议、纠纷进行调解,以调解方式解决争议,防止诉讼。同时,相关的管理部门及社会团体也可为员工的合法权益提供咨询、法律援助等。此外,农村用人企业也要加强与员工的交流与指导,并鼓励其通过合法途径解决劳动争议。

Q 结束语

综上所述,笔者通过对我国农村地区劳动用人现状的分析,对劳动法中几个基础理论问题的研究了解到,在农村经济发展中,农村企业需要增强自身的法律意识与社会责任,保证其安全生产。同时,农村企业要提升人力资源管理的规范性,对招聘、培训与薪酬管理问题进行规范,建立以劳动法为依据的用人管理系统,维护劳动者的合法权利,这有助于推动农村经济的良好发展。

参考文献

- [1]刘强.农村劳动者法律地位的完善路径——以后脱贫时代产业帮扶为分析对象[J].农村.农业.农民(B版),2023(10):34-36.
- [2]郭新艳.农业经济管理对农村经济发展的促进作用分析[J].农村经济与科技,2023,34(10):68-71.
- [3]朱凤梅.放开居民医保参保户籍限制促进农村劳动者灵活就业了吗?——基于2014—2018年中国劳动力动态调查数据的分析[J].社会政策研究,2022(04):102-119.
- [4]郭君.精准培训,提高农村劳动者就业力[J].人力资源,2022(22):102-103.
- [5]徐巧玲.城乡劳动者就业质量与休闲消费不平等[J].消费经济,2022,38(04):39-50.

作者简介:

贾乃军(1979—),男,汉族,安徽阜阳人,本科,合肥宝东教育科技有限公司,研究方向:民法典。