

非常态下劳动关系的发展方向和对策

刘晓梅

(南通工贸技师学院,江苏 南通 226000)

摘要:非常态指的是社会并非按照既定规律(并非一成不变),周边相关重要影响因素无法产生正常关联和作用;或者大环境发生重大改变,短时间无法扭转的状况可以成为非常态。非常态会对社会各界都造成了巨大的影响,许多企业面临着如何生存的危机,直接导致劳动力能否正常生存成为影响和谐社会的因素,所以如何在非常态下将劳动关系处理好,并且在非常态下制定出一套合理科学劳动关系政策成为当下研究的首要课题。

关键词:经济;劳动关系

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2020.32.181

1 引言

劳动关系主要是指劳动者提供劳动力、用人单位将劳动力与生产资料统一结合用于生产的一种社会关系,它与雇佣关系不同,雇佣关系的用工主体是自然人、法人或其他组织,且与雇主处于平等地位,而劳动关系的用工主体主要是企业、个体经济组织、国家机关等,与用工单位之间是隶属关系,劳动者受到企业制度的约束。

自21世纪至今,威胁世界不稳定的因素越来越多,稳定和谐的发展成为共识,但是诸多不稳定因素引发的新型安全挑战不断凸显,从恐怖主义到环境污染,网络安全,瘟疫传播、贸易壁垒等威胁都在不断的挑战世界的平稳发展,成为各种非常态危机的潜在因素。由以上情况产生的非常态危机都是一个国家和地区难以承受和阻止的。非常态可能是瘟疫、战争、经济危机、政治封锁、贸易摩擦以及自然灾害等情况,由于上述非常态下的环境的影响,我国各地的企业都遇到了前所未有的困难,为了及时应对非常态带来的影响,各级人力资源和社会保障部都出台了相应的用工政策,纵观各级的政策大多倾向于不考虑非常态原因是不可抗力事件在劳动用工关系中解除且免责的法律后果。比如遇到瘟疫情况,人力资源和社会保障部办公厅就曾颁布的规定《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》,并不得依据《劳动合同法》第四十条、第四十一条与职工解除劳动合同。从这个政策规定中我们可以看到人社部的导向是非常态期间不允许劳动合同解除或者终止,如果在此期间产生了劳动关系的变更,需要双方沟通协商一致。

从另一个角度来看,非常态危机是社会承受力的挑战,处理过程中是应对危机的能力提升。因为非常态危机造成的影响是复合型、异质性的,需要大量的社会资源综合运用,才会有可能控制危机,所以在处理非常态危机时,会促进政府各个部门的能力,打造专业队伍和关联部门,进而建立法律保障制度。

2 非常态危机的主要特征

从表现特征来看,非常态危机与常态危机的区别主要有以下四方面:

一是源起不同,常态化危机是在失去对常态安全失控的情形下,一般运营力量失效,需要更高层次更多力量的参与才能控制。非常态危机没有源起点超出了常态的控制范畴,无需相应的应对条件。

二是变化路径不同。常态危机是在常规状态下经过无数次演进的应对的危机状态。也就是常态危机是具有应对基本条件的,如果条件允许常态危机是可以得到解决的,但是非常态危机是从出发点和演变路径都并非非常态下应对方式能够解决的。需要整体应对能力提升才能应对。非常态是一种综合性的、超常性的危机状态,从爆发点到变化速度以及比传播速度等等都是非常规的,不再按照常态危

机的路径进行。

三是演变结果的不同。传统危机或者常态危机研究下,所有危机都会又一个预设周期,特别是在所有预设危机种类中如果有所雷同,都会预想出一个相似的结果。但是非常态危机本来就是没有参考类型,所以结果是在不断的变化和发展中的,阻挡危机的措施一定意义上决定着非常他危机的结果如何。

非常态危机是超出常态危机,导致常态危机失控的一个特殊状态。如今以及由很多研究是针对非常态危机的,还提出了后发危机,次生危机等概念,都是在姥姥非常态危机可能导致的一系列常态危机。这远远超越了一般危机周期理论的限定

3 非常态环境对劳动关系发展方向的影响

3.1 一定规模裁员或减少用工,对劳动关系和谐稳定带来挑战

一般非常态环境都会造成严峻形势,这对我国绝大部分地区的企业运营造成了巨大的冲击,社会经济发展也遇到了前所未有的阻碍。特别是第二产业、第三产业中的制造业、房产、餐饮业、文化娱乐、交通运输等行业遭受到的冲击最严重。超过一半的企业的业绩只有上半年的70%,有的企业甚至更低。一些中小企业遇到资金周转,订单违约、用人成本等问题都难以承受,无法继续正常运转导致破产倒闭。部分企业为了维持基本运营,削减成本,只能采取裁员或者减少用工的办法。疫情期间劳动力客观上无法寻找新的工作,原有工作也无法履职,收入来源十分不稳定,加之疫情问题,大众心理状态难免有些波动,所以此时劳动关系的变动可能直接之前的和谐关系造成影响。劳动关系涉及到劳工双方,任何劳动关系变动都牵扯到双方,企业可能停滞运营,社会经济下滑,职员失业造成生活困难,社会不稳定因素增加。这都是疫情下劳动关系变动产生的影响。

3.2 “共享员工”等新型用工形式,对今后劳动用工管理带来新的课题

总管中国乃至世界企业发展史,非常态影响最大是战争,其实是经济危机和瘟疫等问题,这些问题都涉及到劳动力供给问题,所以国家对相关产业采取了十分严格的管控措施。如果是战争和瘟疫都会在涉及到人口密集的服务行业进行了暂停营业的办法。一般非常态状况,许多企业都会储备了大量的人力和物资,但是如果情况越来越有所危机就会暂停营业,这样就遇到了严重的经营危机。但是由于外卖行业的发展,非常态下如果进行封闭性管理,居民的生活需求开始增加,物流、零售、外卖、医药制造有着巨大的需求,人力资源供不应求。相关数据显示,蔬菜、水果的外卖顶单量成几倍的增长,各大电商平台从正月开始就不断的在增长顶单数量。这直接导致电商企业的用人短缺,特别是采购、派送等岗位。一边是减员减工,另一边是用人缺,这就造成了“共享员工”的模式来解决当前的矛盾,所以新零售行业成为吸纳“共享员工”的先发主力军。

4 非常态下针对劳动关系发展方向的建议

4.1 以实现劳动关系和谐稳定为目的,建立协调机制

劳动关系的稳定与否直接影响到和谐社会,人民群众的生活是否幸福。非常态下人人都缺乏安全感,劳动关系十分敏感和紧张,所以建立一个以和谐稳定为目标的劳动关系协调机制,从早期预警到全程协调,不单单依靠事后救济解决劳动关系。鉴于特殊情况下的社会运行,党委政府应该成立由人力资源部、劳动纠纷解决部门、工会等多部门的协调小组,加强对企业用工的监测,强化调解在劳动纠纷解决中的作用,在仲裁或诉讼前积极通过调解方式及时化解或缓解紧张的劳动关系;对于已经依法处理完毕的劳动纠纷要加强跟踪反馈,劳动关系得以延续的,防止再次出现紧张,劳动关系无法延续的,要积极协助企业或劳动者克服劳动关系解除后出现的暂时困难。

4.2 推动劳动纠纷解决中平衡保护理念的确立

平衡保护理念是针对劳动关系双方的,常态化我们都是基于“保护弱者”的思维,常常在劳动纠纷中强调保护劳动者利益的想法。但是非常态下运营期间企业和劳动者双方都遭到了严重的影响。可以说双方都是弱势群体,双方利益和命运共同体的特点十分鲜明。企业能否度过危机也直接关系到劳动者就业和生活的问题。因此,树立平衡保护的观念充分照顾到双方的合法权益,不偏不倚遵守相关政策文件,保障企业的生产和发展。兼顾双方利益的基础上,尽可能帮助企业减少不必要的损失,在顾民生、促就业、稳增长、保稳定之间实现互利共赢。

4.3 密切关注并深入研究非常态下对用工形式的后续影响

政府部门要加强对“员工共享”模式做法的指导,争取早日制定一套特殊时期的权力义务清晰的规定,减少特殊时期可能产生的劳动关系问题。其次要对共享模式和劳务派遣的区分,何种形式是共

享,何种属于劳务派遣,用人单位相关的获利情况也要进行调研清楚。为进一步规范劳动用工管理,制定相关规则奠定坚实基础。

充分利用网络媒体的线上信息平台,强化就业信息服务解决供需问题。各地政府部门应该积极应对非常态下社会发展带来的就业问题,纷纷建立了各类就业信息平台,这为政府通过公共服务方式破除对劳动力的局部垄断奠定了坚实基础。恢复常态后,建议各地区继续维护平台运行并及时更新相关信息,最大限度减轻企业人力交易成本负担。

5 结束语

在非常态状况下也有许多企业陆续复工复产,非常态化的运营成为了重点工作,这就意味着非常态下关于劳动关系的处理要常态化持续,所以政府职能部门应当妥善处理好政府、用人单位、劳动者之间的关系,既要保护和支撑市场主体的生存发展,也要保障劳动者的合法权益不受侵害。

参考文献

- [1]刘伟.浅谈企业人力资源管理中劳动关系问题的应对[J].商讯,2020(07).
- [2]秦国荣.劳动合同中止制度:劳动者权利维护及制度架构[J].政法论丛,2010(04).
- [3]高恩新.从非常态管理到常态管理——西方危机管理理论综述[J].复旦公共行政评论,2007(01).
- [4]余潇枫.非传统安全与公共危机治理[M].浙江大学出版社,2007:101.

作者简介:刘晓梅(1977-),女,江苏南通人,汉族,法学硕士,中级经济师,南通工贸技师学院党政办工作,研究方向:人力资源管理。