

民营企业如何识别劳动关系风险以及应对策略

文 / 彭雅娟

摘要: 劳动关系风险识别以及控制是民营企业发展的关键方面,有效保障劳动者合法权益有利于提高企业综合实力。为此,文章从劳动报酬和社会保险方面分析民营企业劳动关系的风险,以此为基础提出应对民营企业劳动关系风险的措施。通过提升员工就业能力、强化自主性并构建学习型组织等方式降低企业劳动关系风险,增强民营企业市场竞争力。

关键词: 民营企业; 劳动关系风险; 员工保障

民营企业是我国发展过程中的重要组成部分,民营企业会对社会经济发展产生重要影响。民营企业发展过程中,对于劳动关系风险识别工作要给予更多重视与关注。尤其我国正处于社会转型时期,市场经济体制得到不断完善,社会结构的变化,使得劳动关系也出现很多不同问题。通过构建良好劳动关系,可以将不同利益关系以及劳动者权益得到保障,增强民营企业市场竞争力,增强我国在国际市场中竞争地位。

一、劳动关系基本概述

无论是国内还是国外,对于劳动关系都有不同的认识与了解,但是其本质内涵并没有发生变化。想要实现对民营企业劳动关系的风险进行识别,最为重要的就是要对劳动关系内涵有一定了解与认识。劳资关系的概念最初是以产业关系出现的,20世纪20年代,产业关系在欧美许多国家被广泛运用^[1]。因为侧重点不同,倾向不同,所以表述也会存在一定差异。在我国使用的是“劳动关系”,因为“劳动关系”更加符合我国发展趋势与发展特点。对于劳动关系不同人有不同的看法,有一部分人认为,劳动关系是就业组织中,雇佣行为产生的关系,属于组织管理领域。主要是对雇佣行为,以及相关管理工作进行研究。还有一部分人认为,劳动关系就是劳资关系,劳动者个人、劳动者组织等,在劳动过程中

发生的权利关系、义务关系等。总之,劳动关系是民营企业发展中的一项重点内容,为实现民营企业健康发展,需要企业对于劳动关系相关内容有正确认识,并对劳动风险关系进行识别。除此之外,民营企业对于劳动关系微观框架,以及风险点整体框架需要有全面认识,将风险控制在有效范围内,增强民营企业在社会市场中的竞争地位(见图1、图2)。

二、民营企业劳动关系风险识别分析

(一) 劳动报酬

劳动报酬主要指劳动者在参与企业生产经营活动中获得的直接收益。该直接收益通常会受到劳动者自身就业选择影响,以及劳动积极性影响。如果企业在这一过程中,出现拖欠劳动者薪酬情况,并且拖欠的频次或时间已经达到了一定程度,劳动者对于企业将会失去信心,劳动积极性受到影响。在中期阶段可以通过不同渠道反馈意见,比如,工会渠道、企业征求意见信息渠道等,甚至会出现停工、抗议等严重风险问题^[2]。在民营企业中,特别是很多小型企业,经常会因为经营不到位、盈利能力不强等,出现拖欠薪酬情况。

(二) 社会保险

社会保险又被称为社保,是劳动者按照国家相关劳动保障政策,通过劳资双方缴纳相应费用。此类费用一般情况下

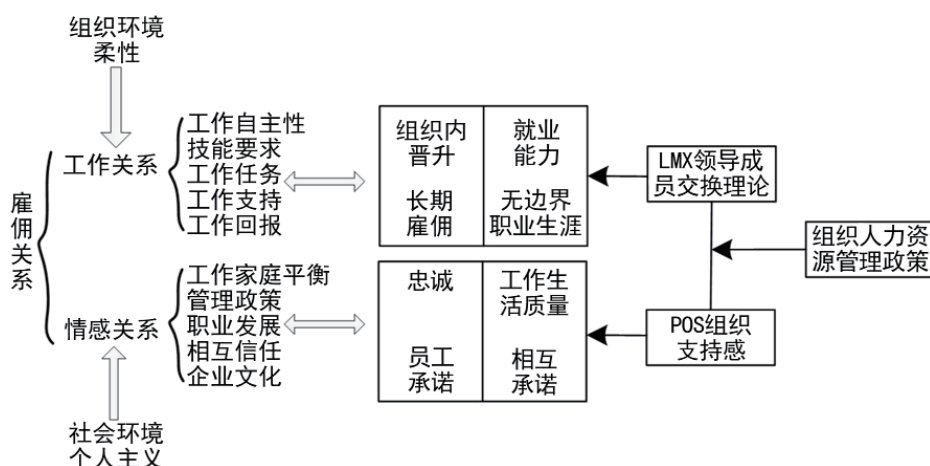


图1 劳动关系微观框架

会应用在劳动者看病权益、失业权益以及生育权益的保障中。社会保险具有滞后性特点，也就是说，需要先缴纳费用，然后才能享受政策福利。但是由于缴纳社会保险会增加企业成本，导致一些企业出现不交、少交或者迟交保险等现象，从而出现参保纠纷、社会保险纠纷等风险问题。社会保险不交、迟交或者少交等，都会对劳动者利益造成影响。

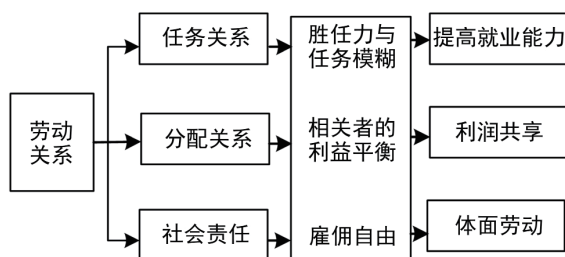


图2 劳动关系风险点整体框架

三、民营企业劳动关系风险应对措施

（一）提升就业能力

为使民营企业能够更好应对劳动关系风险，需要将提升就业能力作为重点与关键。就业能力指员工能够适应不同企业、不同岗位以及不同公司所具备的技术以及能力等。从经济学与管理学角度，对提升员工就业能力进行分析可以了解到，如果在一个工作团队中，每一位工作人员都有着较强工作能力与就业能力，则该工作团队的工作效率可以得到提升。同时，该工作团队在不同企业和不同的环境中，都能够将自身价值与优势凸显出来^[3]。当今企业更希望自己的员工，能够站在公司角度、从公司利益角度出发，更好完成工作目标。为此，企业应为员工提供更多培训机会、开发机会等，使得员工的工作能力可以得到提升。员工能够应对不同工作环境与施工环境。由此可以看出，只有提升员工就业能力，企业可以提供员工更多提升自我的机会，这样才能达到双赢效果。基于此，为促进员工就业能力可以得到提升，要为员工提供更多学习机会以及工作机会等，对于在工作中表现较好的工作人员，给予一定奖励，通过该种方式增强员工对企业忠诚度。给予每一位员工充分尊重，帮助员工规划职业生涯，促使员工能够将更多精力放在企业工作中，为企业创造更多经济效益与社会效益，避免风险问题的出现。

（二）强化自主性并构建学习型组织

在如今社会快速发展背景下，劳动关系逐渐复杂，无论

是劳方还是资方，需要共同抵御劳动关系风险。如果从企业的角度分析，需要对企业员工潜力进行挖掘，并提升员工就业能力。如果从劳动者角度分析，那么需要将自身个人自主性作为重点与关键，从而提升抵御劳动风险能力。持续不断进行学习，不仅可以提升劳动者个人自主性，而且可以增强企业和社会市场中的竞争力^[4]。在当今社会市场快速发展背景下，劳动者只有不断学习，掌握更多知识，提升自身专业能力与综合素质，才能提升自身创新能力以及抵御风险能力，在企业中实现自身更好发展。员工是企业发展中的重要组成部分，需要掌握更多先进技术与技能。基于此，企业要将构建学习型团队作为重点工作，减少劳动关系风险的出现。学习型团队不仅需要具备较强学习能力，还要具备创新能力，拥有坚强的意志以及远见等。学习型团队更加注重的是个人的自我超越以及组织的自我超越，将每一位工作人员的热情、积极性激发出来，这样在激烈的市场竞争中，才能发挥自身专业能力，促进企业更好发展。这样企业与劳动者之间可以共同抵御劳动关系风险，降低劳动关系风险带来的影响。

（三）建立利润共享机制

分享经济理论指出，企业在利润分配过程中，切不可进行独自分配，而是要企业内工作人员能够都参与到其中，注重将传统工资分配制度，转化为经济分享制度。将员工的个人所得与企业经营发展之间进行有机结合，这样企业与员工之间可以实现共同进步与发展。经济分享形式包括很多不同内容，比如，分红形式、绩效工资形式、激励工资方式等。企业方面需要结合自身发展总利润情况，对利润进行有效分配，利润分配内容并不包括员工应得的固定工资。在企业中采用的利润分享有两种形式，一种是利润分享方式，另一种是员工股份方式。利润共享管理理念，在如今很多企业发展中得到广泛应用^[5]。利润分享方式一般情况下会将其应用在员工的工资制度中，员工工资被分为固定工资与分享工资两种类型。固定工资高低受到员工实际工作任务完成情况，分享工资受到员工自身所在部门以及企业整体利润情况。通过对工资分享制度方式的应用，促使员工在工作过程中，不仅能够考虑自身的利益，同时也能够把企业利益放在重要位置。

民营企业在促进我国更好发展中发挥着不可替代的作用，因此，民营企业对于自身发展要给予更多关注，重视劳动关系风险识别与应对，将风险问题控制在有效范围内，为企业创造更多经济效益和社会效益。

（作者单位：中科健康产业集团股份有限公司）

参考文献：

- [1] 章沛. 论劳动法中的倾斜保护与利益平衡 [J]. 法制博览, 2019(02): 21-23.
- [2] 任国友, 朴忠仪, 梁楚洁, 等. “一带一路”区域劳动关系风险状况与发展趋势 [J]. 中国劳动关系学院学报, 2019(06): 66-76.
- [3] 王智慧. 企业劳动关系管理的风险管控探讨 [J]. 营销界, 2019(48): 45+54.
- [4] 郭鹏. 企业劳动关系管理法律风险及有效防范分析 [J]. 法制与社会, 2020(16): 69-70.
- [5] 张晓辉, 王佳. 民营企业劳动关系的问题分析 [J]. 苏州市职业大学学报, 2019(01): 33-37.