

小议在农电工作中如何贯彻落实《劳动合同法》

巴彦淖尔电业局农电公司 王绍钧

[摘要]2008年1月1号《中华人民共和国劳动合同法》正式实施，对于农电工作产生了重要的影响，对于电力企业到底是机遇还是挑战，关键在于电力企业如何贯彻实施，因此本文主要在于讲座电力企业应如何把握机遇彻底实现企业的现代企业化运营管理，健全行业管理章程，改革用工制度，实现以人为本的人性化管理，充分调动基层农电工的积极性和工作潜力等方面的问题，并据此对当时农电工作中存在的一些问题提出意见和建议。

[关键词]《劳动合同法》农电工作 贯彻落实

一、前言

001——这个沿用了20年、华为公司内部人所共知的“老板”任正非的工号，或许即将成为历史。本报记者近日获悉，华为公司包括任正非在内的所有工作满八年的华为员工，在2008年元旦之前，都要先后办理主动辞职手续（即先“主动辞职”，再“竞业上岗”），再与公司签订1-3年的劳动合同；废除现行的工号制度，所有工号重新排序。知情人士表示，华为此举意在规避将于2008年1月1日起实施的新劳动合同法的有关规定——劳动者在满足“

已在用人单位边疆工作满十年的”或“边疆订立二次固定期限劳动合同”等条件后，便可以与用人单位订立“无固定期限劳动合同”，成为永久员工。

110名沃尔玛全球采购中心中国分部的员工07年10月末收到裁撤令，其劳动关系将在11月30日解除。中国裁员数字占沃尔玛采购中心全球裁员的一半，超过全球采办中国分部员工总量15%，心管沃尔玛方面反复解释，“此次裁员是沃尔玛全球采办优化重组计划的一部分，并非只针对中国”，但舆论还是一边倒地裁撤事件与实施的新劳动法联系起来，认为这是“突击裁员”。

尽管各个公司都声称与新的《劳动合同法》的实施无关，便为何在《劳动合同法》即将生效实施之前，采取了这样的举动，难免给人们留下了遐想的空间。《劳动合同法》的实施引起了我国劳动法律关系的重大改变，供电企业作为市场主体的一员，也不可避免的受到其影响，特别是在农电工作方面，因此本文对《劳动合同法》究竟有什么样的新规定，对农电工作到底有何影响以及《劳动合同法》的实施在农电工作中如何贯彻实施等几个方面进行分析和讨论并提出意见和建议。

二、《劳动合同法》介绍

2007年6月29日，为了进一步完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，构建和发展和谐稳定的劳动关系，全国人大常委会通过四审草案，于第28次会议通过了《中华人民共和国劳动合同法》，该法自2008年1月1日起施行。新劳动法的实施意味着我国的劳动用工制度向前迈出了一大步，走入了较为规范的运行轨道上。

以下是对《劳动合同法》重点内容的介绍：

1、书面劳动合同

根据目前的工作情况，很多公司都没有与劳动者签订劳动合同，其主要原因是用人单位为降低用工成本，逃避为职工缴纳各种社会保险以及降低解雇职工时支付的经济补偿等，面对这样的情形，根据《劳动合同法》第10条规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同的。加强对劳动者的保护，同时也加强了对用人单位的约束。如果没有订立合法的书面合同，用人单位将面临严厉的惩罚。如用人单位自用工之日起超过1个月但不满1年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付2倍的工资。

2、无固定期限合同

《劳动合同法》第十四条规定，劳动者在该用人单位边疆工作满十年的；或边疆订立二次固定期限劳动合同，或除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：用人单位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。此外还规定，连续签两次因固定期限有劳动合同后，再次续签劳动合同的，如果劳动者提出签订无固定期限劳动合同的，用工单位必须同意。对于这些规定企业用工的法律风险订要有：劳动合同期满后，用人单位不与劳动者续签劳动合同或者劳动合同续签劳动合同时提供的条件与原劳动合同约定的罗低导致劳动者不愿续签劳动合同的，用人单位需要支付经济补偿金。或企业如果选择一年一签或两年一签劳动合同，到最后，个业只有两种选择，一是选择不续签合同，支付经济补偿金后，与劳动者分道扬镳，二是选择续签，与劳动者签订无固定期限劳动合同。

从《劳动合同法》的相关规定来立法者的主要意图是旨在引导建立长期或无固定期限的劳动合同关系，用以规范稳定劳动作工制度，保障劳动者与企业的合法权益。

3、试用期

试用期的期限与劳动合同的期限有了更为严格的规定，且加强了对关于试用期违法行为和惩处。第十九条规定，劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限有劳动合同，试用期不得超过六个月。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。第八十三条规定，用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

4、劳务派遣制度及“非全日制”工

作为市场经济产物的劳务派遣不但满足了我国在市场经济条件下市场主体的需要，也为我国的经济体制改革实践服务，体现出具有中国特色的与国际市场接轨的特点。劳务派遣制度主要存在于服务业、制造业和建筑业，如电信、银行、医院、邮政、电力、铁路运输等。《劳动合同法》对劳务派遣制度也有了新的规定如：第五十八条规定，劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同。用工单位不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。第六十条规定，劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给派遣劳动者的劳动报酬。劳务派遣单位和用工单位不得被派遣劳动者收取费用。第六十七条规定，用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所单位派遣劳动者。

《劳动合同法》对“非全日制”工也有新的规定如第七十条规定，非全日制用工双方当事人不得约定试用期。第七十二条规定，非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在人民政府规定的最低小时工资标准。非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

5、解除劳动关系与劳动保障

《劳动合同法》沿用了旧《劳动法》关于用人单位辞退

劳动者的几种情形：即时通知解除、预告通知解除和经济性裁员。但《劳动合同法》在用人单位对每一类辞退员工的情形中都有条件限制，如即时通知解除劳动合同的，用人单位需要承担举证责任，即劳动者在试用期内不符合录用条件或严重违纪或严重失职、营私舞弊给本单位单位造成重大损失或劳动合同无效或员工兼职给完成本单位造成严重影响或被追究刑事责任等；预告通知解除劳动合同的，南非要符合法定情形、履行法定程序；经济性裁员也要符合裁员的条件并履行法定程序等。

《劳动合同法》加强了关于劳动者的劳动保障的相关规定，即用工单位违法辞退员工的法律后果的承担。《劳动合同法》第48条规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。第87条规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

三、《劳动合同法》对农电工作的影响及面临的问题

从1998年开始，我国开始实施农电体制改革，农村电网改造和城乡居民生活用电同网同价，取得了显著的成效。国家电网公司提出了“新农村，新电力，新服务”的农电战略，农村用电管理得到规范，供电质量和可靠性不断提高，减轻了农民负担，农村电气化事业呈现出崭新的面貌。同时农电体制改革也面临一系列的问题，随着《劳动合同法》的实施涉及到了农电系统职工的切身利益，将对农电工作产生极大的影响，供电企业的经营管理上也将面临一系列难题，主要体现在农电工待遇诉求和队伍的稳定、企业的人力成本、企业的经营管理要求等几个方面：

1、农民工的待遇诉求，农电工队伍的稳定问题

随着农电体制改革的深入，多数农电管理员工必须全身心的把精力和时间放在各项农电管理工作之中，多数供电所员工每天的工作时间都在 12 小时以上，而且节假日也很难得到休息，然而农电工与公司系统内正式职工的收入有很大的差距，造成相当一部分人员心态不平衡，思想有情绪、工作缺乏热情，影响农电队伍的稳定。而农电队伍的稳定关系到了县级供电企业开拓农村电力市场，谋求自身展的迫切要求，也关系到了县级供电企业安全生产的要求职，更关系到了社会主义新农村与和谐社会的建议。

2、供电企业的人力成本问题

从《劳动合同法》立法者的要求来看，无疑是为了提高对劳动者的保护，其目的在于购建雇佣双方的和谐关系，提高企业的竞争力，但从短期的效果来看，则不可避免的增加了企业的人力成本。供电企业作为大型国有企业，一直以来系统内都有许多种的用工方式，同工不同酬的现象普遍存在，而随着《劳动合同法》的实施，供电企业不得不直接面对诸如此类的尴尬问题，特别是农电工的问题。

3、对农电经营管理的要求

“《劳动法》对我们的影响主要不是表现在成本上”

厦门一家国有企业的负责人表示，新法律将会加大人力资源管理的难度，“因为现在的工作非常反感加班，而且他们现在不只是要求增加工资，还要求增加福利和其它待遇，这也对我们的新要求。”该负责人担心，在新的《劳动法》框架下，一旦企业和员工发生纠纷，会让企业的处境更加尴尬。

从以上的资料我们可以看出，随着《劳动合同法》的实施，增加的不只是人力成本，而是以提出了更高的要求，供电企业是否能够很好的贯彻实施《劳动合同法》不仅表现在是否与员工签订了劳动合同，更为重要的是供电企业如何从经营管理上着手改变现禽农电工的管理方式。

四、贯彻实施《劳动合同法》，保障农电工作稳定的有序运行

针对目前的形势，供电企业对农电工的用工模式主要有两种：一是劳务派遣制度，一是直接聘用的制度。

（一）劳务派遣制度的优缺点

劳务派遣是我国在建立劳动力市场机制的实践过程中出现的，是我国劳务经济中比较新的一种形式，也是目前发展最快的一种形式。且较受国有大型企业的发展，目前很多公司都采用了此种方法，如银行、电信、电力等。

其优势在于：派遣人员不受编制限制，劳务派遣人员可进可退、能上能下的灵活机制，大大降低和分解了错误用人风险。可以根据公司业务量变化，增减用人数量。可以有效的降低管理成本，规避劳动纠纷，提高企业的效益。非常符合大型国有企业大量的用工需求，目前电力系统内很多采用了此种方式。

其缺点在于：劳动派遣制度不利于企业的长远发展，虽然在一定程度上降低了运营成本，但却不利于企业的凝聚力，劳务派遣人员没有归属感，在一定程度上影响了劳务派遣员工的绩效产出。此外《劳动合同法》以劳务派遣有了新的规定，如第 92 条规定，劳务派遣单位违反本规定的，……给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。因此劳务派遣的优势也在逐步减弱。

（二）直接聘用的优缺点

供电企业作为大型的国有企业，肩负着国家电力事业的发展，不论是基础设施建设还是人力资源建设都应具有前瞻性，未雨绸缪规划建设好企业未来的发展，而直接聘用劳动者的作法符合未来劳动用工发展的优势。

其优点在于：有利于进一步规范农电管理制度，有利于凝聚农电工，提高工作积极性，有得于提升电力企业的社会

形象，有利于企业经济效益的提高和长远发展。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。

如要下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/495121032302011130>