

DOI: 10.12361/2661-3263-06-12-164907

关于企业劳资纠纷问题产生的原因与解决策略探究

戴云芳

江苏省苏州市吴江东太湖度假区(太湖新城)经发局, 中国·江苏 苏州 215200

【摘要】在当今社会,企业作为经济活动的主体,其与劳动者之间的关系日益紧密。然而,由于种种原因,企业劳资纠纷时有发生,不仅阻碍企业稳健发展,还损害员工合法权益。通过深入分析发现,其根源错综复杂。为应对此挑战,本文提出完善法律法规、强化企业管理、保障员工权益、发挥政府与社会协同作用及推动企业文化全面发展等对策。这些研究成果对构建和谐劳动关系、提升企业竞争力具有重要的理论与实践指导意义。

【关键词】企业; 劳资纠纷; 产生的原因; 解决策略

Exploration into the Causes and Solutions of Labor Disputes in Enterprises

Yunfang Dai

Economic Development Bureau of East the Taihu Lake Lake Resort (the Taihu Lake New Town), Wujiang, Suzhou, Jiangsu
215200

[Abstract] In today's society, as the main body of economic activities, enterprises have an increasingly close relationship with workers. However, due to various reasons, labor disputes in enterprises occur from time to time, which not only hinder the stable development of enterprises, but also harm the legitimate rights and interests of employees. Through in-depth analysis, it was found that its root causes are complex and intricate. To address this challenge, this article proposes measures such as improving laws and regulations, strengthening enterprise management, safeguarding employee rights and interests, leveraging the synergy between government and society, and promoting the comprehensive development of corporate culture. These research results have important theoretical and practical guidance significance for building harmonious labor relations and enhancing enterprise competitiveness.

[Keywords] enterprise; Labor disputes; The reasons for its occurrence; Solution strategy

在经济全球化和激烈市场竞争的大环境下,企业正承受着前所未有的挑战与压力。与此同时,劳资纠纷问题逐渐日渐凸显,成为阻碍企业持续发展的关键难题。这些纠纷不仅关乎企业的经济效益,更直接影响到员工的个人利益以及社会的和谐稳定。因此,深入剖析企业劳资纠纷的成因,并寻找有效的解决之道,对于推动企业的稳健发展、保障劳动者的合法权益,具有不可估量的现实价值。

一、企业劳资纠纷产生的原因

(一) 法律法规不完善或执行不力

法律法规的不完善性或模糊性往往为劳资双方留下争

议的余地,使得在具体实践中难以清晰划分双方的权利与义务。例如,关于加班费的计算方法和休假政策的细节,法律可能未能给出明确的指导,从而引发双方的分歧。此外,即便法律法规较为健全,其在实施过程中可能因监管不足或执法不严格而难以发挥应有的效果,使得一些企业钻法律的空子,规避责任,或者在处理劳资问题时表现出不公。同时,法律的缺陷或执行不力还可能导致劳资双方在获取信息和保护自身权益方面的不平衡。鉴于劳动者通常处于较为不利的地位,他们可能缺乏获取法律知识和捍卫自身权益的资源,而企业则可能利用这一优势谋求不当

利益。这种信息的不对称性和权益保障的不足,也是劳资纠纷频发的关键因素之一^[1]。

(二) 企业内部管理问题

企业内部管理制度不健全或执行不力是导致劳资纠纷的重要原因之一。一些企业缺乏完善的人力资源管理制度,员工的招聘、培训、晋升等环节存在不规范操作,导致员工对企业的信任度降低。同时,如果企业的管理制度只是停留在纸面上,而没有得到有效执行,也会让员工感到不满和失望,从而引发劳资纠纷。企业内部沟通不畅也是导致劳资纠纷的重要因素。在企业中,沟通是解决问题、化解矛盾的关键。然而,一些企业的管理层与员工之间缺乏有效的沟通渠道,双方无法及时了解彼此的需求和想法,导致误解和矛盾不断升级。这种沟通不畅不仅会影响企业的正常运营,还可能引发严重的劳资纠纷。此外,企业内部权力斗争和利益分配不均也是导致劳资纠纷的原因之一。在一些企业中,管理层之间存在权力斗争,互相推诿责任,导致企业决策效率低下。同时,如果企业的利益分配机制不合理,一部分员工获得的收益远远高于其他员工,也会引发员工的不满和抱怨,进而导致劳资纠纷的发生。

(三) 员工权益保障不足

在现代社会,员工权益的保障已成为衡量企业文明程度和社会责任感的重要标志。然而,一些企业在薪酬、福利和工作环境等方面仍存在严重问题,侵害了员工的权益,给企业自身带来了诸多隐患。在薪酬方面,拖欠工资、克扣加班费等现象时有发生;在福利方面,一些企业未能为员工提供应有的保障,如医疗保险、养老保险等社会保障体系的缺失;同时,忽视员工的职业发展和培训机会,也限制了他们的成长空间;在工作环境方面,安全隐患、劳动强度高、工作时间过长等问题层出不穷,威胁着员工的身体健康和生命安全,让他们在工作中疲惫不堪。由于员工权益保障不足,员工的不满和抵触情绪日益高涨,消极怠工、抱怨不断甚至主动寻求法律途径解决问题的行为屡有发生。这些行为不仅降低了员工的工作效率,还可能引发一系列的连锁反应,如团队士气下降、工作氛围恶化等。此外,员工权益保障不足也削弱了企业的凝聚力和向

心力。员工觉得自己的权益得不到应有的保障,就很难形成对企业的归属感和忠诚度^[2]。

(四) 社会经济因素

从经济角度看,宏观经济环境的波动对企业的生存与发展具有决定性影响。当经济增长乏力或陷入低迷时,企业的盈利空间被压缩,为了应对困境不得不采取降薪、裁员等措施。这些举措虽然短期内有助于减轻企业负担,但却直接触及了员工的利益底线,容易引发劳资双方的矛盾与冲突。同时,劳动力市场的供需关系也在不断变化中,在供大于求的情况下,企业拥有更大的话语权,而员工则面临更大的就业压力;而在供不应求的情况下,则形势逆转,员工的议价能力显著增强。除了经济因素外,社会文化背景下员工价值观的转变也对劳资关系提出了新的要求。现代员工更加注重个人成长与自我实现,渴望在工作中找到归属感和成就感,对于工作环境、职业发展机会以及企业文化等方面的期望越来越高。同时,随着信息技术的飞速发展和社交媒体的广泛应用,员工获取信息的渠道日益拓宽,他们对于市场行情和行业动态有了更加全面的了解,这使得员工在与企业的博弈中拥有了更多的筹码和话语权。

二、企业劳资纠纷解决策略探究

(一) 增强劳动者权益保护意识

提升劳动者权益保护的自觉性是解决劳资矛盾的核心。劳动者作为企业不可或缺的一部分,他们的合法权益受到法律的严格保障。企业需要积极开展各种培训项目,向劳动者普及法律法规和政策,使他们明确自己的权利和责任,从而增强自我保护的能力。同时,企业也应建立健全的监管体系,对任何侵害劳动者权益的行为进行及时纠正和惩处,以确保劳动者的合法权益不受损害。

加强对劳动者的法律素养教育是提高他们应对法律问题能力的有效途径。法律素养是指个体在日常生活和工作中运用法律知识解决问题的能力。对于劳动者来说,提升法律素养有助于他们更有效地维护自身权益。企业可以通过举办法律讲座、制作并分发法律宣传资料、利用企业内部媒体进行法律知识传播等多种方式来开展劳动者法律素养教育。这些活动将帮助劳动者更深入地理解法律知识,提

高他们的法律素养，从而为预防和解决劳资矛盾奠定坚实的基础。

提升劳动者的法律素养对于构建和谐劳动关系至关重要。一个拥有高素质员工队伍的企业，必将在激烈的市场竞争中脱颖而出。而提升劳动者的法律素养不仅有利于员工个人的成长和发展，也对企业的长期发展具有积极影响。因此，企业应重视培养员工的法律意识和法律素养，通过提供法律援助、开展法律咨询等服务，协助员工解决工作中遇到的法律问题。此外，企业还应鼓励员工积极参与法律实践活动，如参加模拟法庭、法律知识竞赛等，以提高他们的法律实践能力和解决问题的能力^[3]。

（二）加强企业内部管理

为了有效遏制并解决劳资纠纷问题，企业必须将内部管理置于核心位置，并采取有力措施加以强化。企业要构建健全的人力资源管理体系，涵盖公正透明的招聘政策、全面的员工培训计划以及科学合理的绩效考核制度，从而激发员工潜力，促进工作效率的提升，营造出和谐稳定的劳动环境，为防止劳资矛盾打下坚实基础。此外，加强与员工的沟通交流同样至关重要。企业应定期举办员工座谈会等活动，倾听员工心声，及时回应他们的关切。同时，鼓励员工积极提出改进意见，共同推动企业的进步。完善内部规章制度也是预防劳资矛盾的关键一环。企业应依据法律法规和自身实际情况，制定明确、合理的内部规章制度，确保双方权责清晰。同时，加大对规章制度的宣传力度，提升员工的遵章守纪意识。尽管通过加强内部管理可以降低劳资矛盾的发生率，但难免会出现一些难以避免的争议。此时，设立专业的劳资纠纷调解机构就显得尤为重要。该机构应由经验丰富、专业素养高的人员组成，能够公正、高效地处理各类劳资纠纷，切实维护双方的合法权益。

（三）切实保障员工权益

企业需要秉承以人为本的管理理念，深入理解并满足员工的需求，从而有效提升员工的满意度。企业不仅是经济活动的推动者，更是塑造员工工作与生活环境的关键因素。因此，企业树立以人为本的管理理念是维护员工权益的基础。这种理念主张尊重、关怀和理解每一位员工，

将其视为企业最珍贵的资产。在此指导下，企业将更加重视员工的声音和感受，努力营造优越的工作氛围和广阔的发展平台，激发员工的工作激情与创新潜能。同时，制定规章制度时也需充分听取员工的意见，确保规定的公平性与合理性，真正契合员工的实际需求。

为了进一步强化员工权益保障，企业还需采取一些具体而有效的措施。例如，建立完善的员工申诉渠道，确保员工在遭遇问题时能够迅速反馈并获得妥善解决。这意味着企业需要构建一个公正、透明且高效的申诉体系，设立专门的申诉窗口，配备专业的受理人员，并明确申诉流程与时限。同时，鼓励员工通过内部途径表达诉求，并对合理的申诉请求给予法律与规章的支持与保护。另外，定期开展员工满意度调查也是维护员工权益的重要手段。通过调查，企业可以深入了解员工对工作环境、薪酬福利、职业发展等各方面的满意程度，及时发现并解决潜在问题与矛盾。调查结果还将为企业制定更加贴合员工需求的人力资源政策提供有力支撑，从而增强员工的幸福感与归属感^[4]。

（四）发挥政府和社会组织作用

政府在调和劳动关系中担负着举足轻重的责任。作为社会秩序的维护者，政府必须确保劳动者的权益不受侵犯，运用调解、仲裁等手段，化解纷争。同时，政府还需强化对企业的监督和引导力度，确保其严格遵守劳动法规，杜绝任何损害劳动者权益的行为。为此，要建立完善的劳动监察机制，定期对企业进行全面审查，及时发现并纠正违规行为。同时，政府在引导企业构建和谐劳动关系方面也大有可为。通过制定明智的政策和法规，政府能够引导企业树立以人为本的用工理念，进而推动劳动关系的和谐发展。例如，政府可以鼓励企业实施人性化管理，深入了解员工需求，提升员工福利待遇，从而增强员工的归属感和忠诚度。

在促进劳动关系和谐的过程中，社会组织如工会和非政府组织等发挥着不可或缺的作用。它们不仅代表员工与企业管理层进行有效沟通，确保员工权益得到切实保障，而且在劳动争议爆发时能够迅速响应，为员工提供法律援助和支持，协助他们以理性和建设性的方式表达诉求，推动问题的和平解决。此外，工会还通过开展劳动法律法规培

训、推动员工参与企业民主管理等活动,不断提升员工的法律素养和维权能力,从源头上预防劳动纠纷的产生^[5]。

(五) 推动企业文化建设

企业文化对劳资关系的影响力巨大,健康的企业文化能营造和谐工作环境,推动劳资良性互动。因此,企业应重视塑造健康的企业文化,以构建和谐稳定的劳资关系。为了有效预防和化解劳资纠纷,企业应积极采取措施营造良好的企业氛围,提升员工的归属感和凝聚力。首先,企业应举办丰富多彩的文化活动,如文艺演出、运动会和知识竞赛等,以丰富员工的业余生活,提高他们的文化素养和审美情趣。这些活动不仅提供了一个展示自我和交流学习的平台,还有助于增进员工之间的了解和友谊,强化团队合作精神。通过这些文化活动,企业可以塑造出积极向上、团结和谐的工作氛围,激发员工对工作和企业的热爱。其次,企业应重视员工培训工作。培训不仅可以提升员工的专业技能和综合素质,还能加深他们对企业文化和价值观的理解。企业可以通过组织多样化的培训课程、邀请专家学者授课以及开展内部交流等方式为员工提供学习机会。同时,关注员工的个人成长和职业发展也至关重要,企业应为员工提供广阔的晋升空间和优厚的福利待遇以激发他们的工作积极性和创造力。

结束语:

总的来说,企业劳资纠纷的产生原因是多方面的,解决策略也需要综合运用多种手段。企业应该树立正确的劳资关系观念,积极解决劳资纠纷,保障员工的合法权益,从而为企业的发展创造良好的环境。同时,政府和社会各界也应该关注企业劳资纠纷问题,通过完善法律法规、加强监管等方式,为企业创造公平公正的劳资环境,促进企业的健康发展。

参考文献:

- [1] 黄正华. 企业劳资纠纷问题产生的原因及对策探讨[J]. 现代经济信息, 2019(2): 88.
- [2] 陈静. 企业劳资纠纷原因分析及防治措施[J]. 现代国企研究, 2019(8): 39-40.
- [3] 张志英. 企业劳资纠纷现状及管理对策探讨[J]. 中国市场, 2023(24): 120-123.
- [4] 郭华昌. 企业劳资纠纷问题产生的原因分析及应对措施[J]. 中文科技期刊数据库(全文版)社会科学, 2023(7): 0101-0104.
- [5] 巴杰, 王珂. 河南省私营企业劳资纠纷的冲突与化解(1949—1956)[J]. 南都学坛(南阳师范学院人文社会科学学报), 2020, 40(5): 38-42.