

劳动密集型企业如何管理“流动性员工”风险？

除签订正规劳动合同外，目前法律规定以及用工实践中，还存在另外三种用工形式，用于解决企业与那些流动性极强、不易管理的员工之间的劳动关系问题。不同的用工形式，企业在分辨其利弊后，再考虑如何灵活使用

文/毛洪涛 劳谦

毛洪涛，山东德衡律师集团高级合伙人。在经济犯罪控告及辩护、金融、保险领域有丰富经验，并担任海尔等多家大型企业法律顾问

劳谦，德衡律师集团诉讼团队律师助理

2008年1月1日，中国企业将面临全新的用工环境。2007年6月29日经全国人大审议通过的《劳动合同法》，已于这一天起正式颁布执行。

这项法案的出台，将直接提升企业人力资源的管理成本，无疑将对企业人力资源管理乃至企业全面经营管理产生深远的影响。

新法出台后，实施多年的各地劳动合同条例和已确定的劳动关系立法模式将会有重大调整，企业人力资源管理理念也势必将面临挑战。如何根据企业自身情况建立符合实际的企业用工和管理模式是摆在每个企业负责人面前的难题。

在中国，劳动密集型企业大量存在，一些企业在用工高峰时期，需要大量的临时人力。比如，青岛市某空调企业是一个劳动密集型企业，其员工有两部分组成，一部分是属于行政管理和业务人员，另一部分属于负责空调安装调试的劳务人员。

这部分劳务人员一般是从劳务市场招聘来的农民工，具有很强的临时性和流动性，绝大多数人法律意识淡漠、个人素质普遍偏低，经常随意地单方面与企业终止劳动合同，在管理上比较困难，企业要想追究他们的责任在实践中操作难度也比较大。

因此，对于这一群体中的技术骨干人员，企业是想与其建立稳定的劳动合同关系，但是对于另一部分劳动技能不高，比较难管理的人员，企业并不想投入较高的聘用和管理成本。

针对上述这部分具有很强的流动性、劳动关系不稳定、管理比较困难、与其签订正规劳动合同的可能性较低的劳务人员，除签订正规劳动合同外，目前法律规定以及用工实践中，存在三种用工形式解决用工单位与该部分员工的劳动关系问题。

这三种劳动关系分别是：非全日制用工、劳务派遣用工和业务（劳务）承包用工。

非全日制用工

《劳动合同法》规定，非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一
公司 商事——劳动密集型企业如何管理“流动性员工”风险？——毛洪涛 劳谦

般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过 24 小时的用工形式。

采用这一用工形式的优点主要在于：无须签订正规劳动合同；用工单位以及劳动者均可随时解除非全日制用工合同，用工单位无须支付经济补偿；用工单位无须为劳动者缴纳社会保险（除工伤保险以外）。

这一用工方式存在的问题主要在于：签订非全日制用工合同对实际用工时间存在限制：平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过 24 小时；用工单位须为劳动者缴纳工伤保险；劳动报酬结算支付周期最长不得超过 15 日。

提醒：如果企业拟采用该种用工方式，应当特别注意用工时间以及缴纳工伤保险的问题。

劳务派遣用工

《劳动合同法》规定，劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位订立劳务派遣协议。该协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。

其优点在于：派遣单位与被派遣劳动者之间存在劳动关系，派遣单位行使对劳动者的人事管理权，同时承担对劳动者的劳动报酬和社会福利等劳动法的义务；用工单位可以在劳动过程中对被派遣劳动者进行指挥和管理。

其问题在于：《劳动合同法》规定，采取该种用工形式，一旦劳务派遣单位不履行法律规定的义务，使得劳动者权益受到损害，用工单位将和劳务派遣单位承担连带责任；采用该种用工方式的费用一般较高。

提醒：如果企业拟采用上述这种用工方式，建议企业在与劳务派遣单位签订劳务派遣合同以及接受劳务派遣人员时，落实如下问题：劳务派遣单位应依法设立，注册资本不低于 50 万元。

在劳务派遣协议中应当明确劳务派遣单位的下列义务：与被派遣劳动者订立 2 年以上的固定期限劳动合同；被派遣劳动者在无工作期间，按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬；将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者；不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬；不得向被派遣劳动者收取费用；不得拖欠被派遣劳动者社会保险的缴纳等等，同时约定给用工单位造成损失的，承担全部赔偿义务。

在被派遣劳动者进入企业时，要求其如下事项进行签字确认：阅读并同意遵守用人单位规章制度；确认与派遣单位劳动者订立 2 年以上的固定期限劳动合同；确认派遣单位按时发放工资并为其缴纳社会保险。

上述措施不能规避《劳动合同法》对用工单位的连带赔偿义务，但可以最大限度防范风险。

业务（劳务）承包用工

一般地，将维修、安装工程全部或部分委托给其他单位或个人承办称为承包或分包。在业务（劳务）承包中，承包方从发包方获得项目及承包费用，赚取利润并为劳动者发放劳动报酬，发包方企业根据自身在生产过程的实际情况，把非核心的、辅助性的、季节性强的、不定期性的工程环节发包能降低企业用工成本、减少劳动争议所带来的麻烦、也可避免机构臃肿，减少管理成本。

采用该种用工方式存在的主要问题在于：如与个体经营者签订承包合同，仍可能承担连带责任；承包单位须具有相应的从业资质，并应承担工程项目质量安全责任的风险。如果承包单位不具有相关资质或为个人承包，则贵公司将对劳动者人身安全、因用工造成的损害赔偿等其他责任与承包方承担连带责任。

提醒：如企业拟采用该种用工方式，应与公司或合伙组织签订承包合同；明确人身损害赔偿、质量责任承担。

采用上述方法一定程度上可以规避企业在劳动用工问题上承担连带责任的风险，关于人身损害赔偿、工程质量责任等，如承包人不具备相应资质，则无法有效避免，只能最低限度降低公司可能承担的损失。

版权所有 © SGLA 2008。

此出版物仅供阁下参考和兴趣阅读之用，无意作为完整全面的信息，并不构成亦不应予以依赖为法律意见。请根据自身情况寻求专门咨询。