

浅谈某国有企业劳务外包用工存在的问题及对策

乔晋东

(京能电力后勤服务有限公司,内蒙古 乌兰察布 013755)

摘要:《劳务派遣暂行规定》正式实施后,劳务派遣用工受到很大的限制,劳务外包这种新型用工形式开始被大量企业所采用。劳务外包用工形式具有其优势,但在当前企业经营中逐渐产生出许多问题。本文以某国有企业劳务外包用工情况为案例进行研究,分析其劳务外包用工中存在的问题并提出解决对策。

关键词:国有企业;劳务外包;问题;对策

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2020.31.145

据全国总工会劳务调查显示,国有企业使用着大量的劳务用工,从行业分布看,电信、金融、石油、电力、铁路等系统最为严重,部分国有企业甚至有超过2/3的员工都属于劳务用工^[1]。2014年3月1日起《劳务派遣暂行规定》正式实施,进一步规范了劳务派遣用工范围和比例,对劳务派遣用工做出了很大的限制,为规避法律风险,许多国有企业开始采用新的用工方式—劳务外包。劳务外包是指企业将其部分自己管理的业务或职能发包给具有相关资质的外包公司,由该外包公司自行组织人员按照发包单位的要求及工作标准完成相应的业务或工作。劳务外包可以说是人力资源派遣和企业实际生产相结合的新模式,它既体现了人力资源派遣在用工上的便捷优势,更降低了企业在经营管理中的风险。

从2014年开始,劳务外包这种处于制度模糊地带的用工形式发展迅速,企业采用劳务外包用工形式有诸多好处,其主要优点一是大量业务及职能工作发包给劳务外包公司负责,大大减少发包企业机械重复性的人事管理、业务管理工作;二是大幅降低发包企业用工风险,从法律上讲,劳务外包与劳务派遣不同,劳务外包适用于合同法,发包单位不用对劳务外包公司的员工承担连带责任;劳务派遣适用于劳动法规,如果给被派遣劳动者造成损害的,劳务派遣单位与用工企业将承担连带赔偿责任,而且企业要受到被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%的限制。简单说,劳务派遣是用人单位购买的“劳动力”,劳务外包下,发包方购买的是“劳务”。几年来,在劳务外包用工形式快速发展的同时,逐渐出现许多问题并激化了不少用工矛盾,本文将以其极具代表性的国有企业劳务外包用工情况为例,浅谈劳务外包用工中普遍存在的问题,并尝试寻找相应的对策,提出举措解决存在的问题以促使企业与劳动者和谐发展。

1 某国有企业劳务用工历史沿革及现状

该国有企业成立于2010年,是隶属于北方某国有大型能源集团企业的二级企业,主营业务是为集团内部十余家发电企业提供餐饮服务、住宿服务、物业维修服务后勤服务以及石灰石开采、加工,粉煤灰、脱硫石膏综合利用等生产服务业务,业务范围分布在内蒙古、山西、北京、河北、宁夏等地,项目单位有二十余个。该企业用工形式多样、用工基数大,业务单位点多面广,截止2018年9月,该企业各单位劳务外包用工总数高达2000余人,属典型劳动密集型企业。2014年前,该国有企业劳务用工全部采用劳务派遣形式,2014年1月在国家《劳务派遣暂行规定》正式实施前,该国有企业将全部劳务派遣用工形式转为劳务外包,通过几年的发展,劳务外包用工形式解决了该企业用工风险,但在实际运作中也逐渐产生了一些问题。

2 该国有企业劳务外包用工主要存在的问题

该国有企业于2013年12月通过招标引入1家劳务外包公司,将所属各单位后勤服务、粉煤灰综合利用、石灰石开采加工运输供应等业务中的劳务服务的有关事务发包给劳务公司,由该劳务公司自行组织相应人员完成外包范围内的有关事务,劳务外包人数总数2000余人。该企业劳务外包用工主要存在的问题有:

2.1 劳务外包公司不熟悉企业经营业务,管理水平低,服务能力差,存在过度收费、推诿扯皮的情况

该劳务外包公司承接企业业务后,不熟悉相关业务的运行流程及经营方式,前期业务介入时一直依赖该国有企业,从人事管理到业务管理长期不愿主动承担经营管理工作。劳务外包公司在每家业务单位仅派驻一名驻厂经理,驻厂经理多为刚毕业不久的大学生,管理经验少,管理能力弱,业务上仅仅负责人员考勤、工资编制工作,业务管理工作基本无法独立开展,企业发包方必须另派专人进行管理。收费上,较劳务派遣按人头收费几十元一人不同,劳务外包收费标准为劳务费总额的5%~8%,服务费用高,致使企业劳务用工成本居高不下。在遇到劳动纠纷及工伤事件时,劳务外包公司办理不及时,经常推诿扯皮,不能及时有效处理,发包企业常常要出面进行善后处理工作。

2.2 劳务外包人员未缴纳或未足额缴纳社会保险,社会保险纠纷隐患大

该企业劳务外包人员存在未缴纳或未足额缴纳社会保险的情况,究其原因,一是因为企业发包方为节省人力成本,没有足额将劳务外包人员社会保险费用支付给劳务外包公司,仅支付部分关键岗位劳务外包人员的社会保险费用。出于用工实际情况,劳务外包公司也默认发包企业这种行为,仅为部分人员缴纳社会保险。二是因为劳务外包从业人员绝大多数户口性质为农户,个人不愿意缴纳城镇职工社会保险,究其原因:(1)岗位流动性强,无法实时办理转移接续,将来也无法享受各项退休待遇,不想花“冤枉钱”;(2)缴纳各项社会保险,个人承担部分需要从工资中扣除代缴,导致个人实发可支配金额减少;(3)大部分从业人员在户口所在地缴纳农村居民养老保险,不愿意重复缴纳。据此情况,劳务外包公司在员工上岗之前,双方签订《关于领取社会保险补助的协议》,劳务外包公司将应承担的社会保险部分以补助形式,每月与工资一同发放给劳动者,劳动者不得要求劳务外包公司为其补缴劳动关系存续期间的各项社会保险,否则,劳动者必须先退还未领按月向劳务外包公司领取的社会保险补助,并将社会保险个人承担部分缴清后,由劳务外包公司向社保机构提出补缴申请。

但实际情况是,劳务外包人员虽然在岗签订上述协议,但该协议本身就不合法,社会保险也无法补缴,有的人离职后,或因了解劳动法律相关规定或因其他人员鼓动,一部分人会违约提出缴纳社会保险及经济补偿金的要求,一旦劳务外包公司不予答复就提出要上访。经测算,如果全员缴纳社会保险,每年发包企业承担的劳务外包从业人员社会保险公司部分高达2000余万元。如果不采取计发补助的形式,劳务外包公司提供的薪酬待遇及缴纳五险,没有市场竞争力,招聘到的人员无法满足发包企业的服务要求。

2.3 劳务外包人员没有归属感,同工不同酬,职业发展受限,稳定性差

劳务外包人员虽在发包企业工作,但其隶属于劳务外包公司,即使个人工作表现十分优秀,要想成为发包企业员工也十分困难,与发包企业员工相比较,即使从事工作内容大致相同,也存在工资

福利待遇不同的情况,这种落差导致劳务外包人员没有归属感。此外,劳务外包用工多从事基础工作,工作门槛低,多从事简单重复性工作,职业晋升途径狭窄,个人发展空间十分有限,员工流失性,日常招聘成为劳务外包公司的重点工作,人员频繁流动,也使得业务服务质量难以提升。

2.4 劳务派遣历史遗留问题多,劳务外包用工隐患依旧存在

2010年,该发包企业在收购了该集团内发电企业多经公司或原有第三方后勤服务业务时,无条件全部接收了当时的“临时工”,采用劳务派遣用工形式。2014年1月,发包企业在后勤服务业务板块实行劳务外包。目前在岗的2010年之前入职的电厂“临时工”仍有200余人。该部分人员在2004年前后电厂筹备期间即进入服务岗位,虽后期分别与劳务派遣、劳务外包单位签订过劳动合同,但大家一直认为并声称自己是在为所在电厂、为该发包企业工作。其中达到法定退休年龄的有70人,因一直未缴纳社会保险无法办理退休。目前,该部分人不愿意主动退出岗位,但如果继续在岗工作,因年龄较大、反应和行动较为迟缓,存在极大的安全隐患。一旦突发死亡、疾病,甚至在工作期间(上下班途中)因工伤亡,必将给发包企业带来更大的维稳压力和经济损失。如果项目单位单方面提出协商离岗,对方即提出补偿要求,要求公司支付自上岗之日起,特别是作为电厂临时工期间的各项社会保险及经济补偿,否则即去电厂、去集团上访“讨要说法”。一方面,发包企业目前的盈利能力无力承担该笔经济补偿,另一方面,一旦支付其中一部分人的经济补偿,其他2000余名劳务外包人员,便会据此提出补偿要求,发包企业根本无法控制由此造成的维稳态势及恶劣后果。

3 该国有企业劳务外包用工存在问题的解决对策

该企业作为劳动密集型服务型企业,上述劳务外包用工问题已严重影响到企业的经营发展及劳动关系的和谐稳定,亟待解决。对此,笔者建议发包企业要高度重视劳务外包用工中存在的问题,并积极采取有效措施解决问题,以促使企业的稳定经营和劳动关系的和谐,主要应从以下几个方面采取措施:

3.1 完善发包企业劳务外包管理制度并严格贯彻落实

该发包企业虽然采用劳务外包用工形式已有多年,但仍未能建立完善有效的劳务外包管理制度体系,整个劳务外包管理工作缺乏有效的制度支撑和制度指导,并且该发包企业各项目部点多面广,管理幅度大,缺乏统一有效的管理,劳务外包管理存在各自为政的情况。对此,该发包企业总部首先应该完善自身劳务外包用工管理制度,根据企业发展战略和经营方针,确定劳务外包用工形式的企业定位和发展方向,并根据经营管理实际情况,建立全面、务实的劳务外包管理制度,建立劳务外包服务标准及考核办法,并要求各项目单位贯彻落实,并要求劳务外包公司按照相关制度进行服务,从制度层面搭建好加大考核力度、规范劳务外包公司行为、提升劳务外包公司服务水平的平台。

3.2 理顺权责,明确用工关系,做实劳务外包监管工作

劳务外包用工一直以来都是该发包企业最大的用工群体,从劳务派遣到劳务外包,该企业一直寻找合适的用工形式来满足经营管理的需要。过去,劳务人员基本由企业各单位自行管理,也因此产生不少劳动纠纷,比如有的劳务人员要确认与用工企业存在劳动关系,发生工伤后直接要求用工企业进行赔偿等。对此,发包企业在实施劳务外包后,应该对劳务外包的管理形式和管理流程上进一步进行梳理,明确发包单位监管职责和承包单位的义务范围,必须让劳务外包公司积极履行约定义务,按发包方要求自行完成外包事务,让劳务外包公司严查劳务服务中的生产安全隐患,杜绝安全事故发生,让劳务公司负责其工作人员的劳资纠纷、工伤处理的事务,尤其是在人员招录上,必须由劳务外包公司向劳动者说明发包企业与劳动者没有劳动关系。通过这些工作,使发包企业真正从之前繁琐的劳务管理工作中脱身出来,通过做好劳务外包后的监管和考核工作,实现减员增效,从而抽更多精力来管理和发展公司核心业务。

除此之外,针对劳务外包员工心里归属感模糊、员工稳定性较

差、福利待遇等方面存在的问题,发包企业也应该认真研究解决。可以说,劳务外包员工也属于发包企业用工人员,是发包企业创造价值的主要力量,他们和其他员工有着同样的工作待遇诉求和关怀需要。为此,发包单位应设置专门的劳务外包管理岗位,配合做好日常劳务外包员工的管理工作和服务工作,多关注劳务外包人员,及时协调和解决劳务外包员工提出的问题及诉求,加大劳务外包人员职业培养力度和方式,增强劳务外包用工的稳定性。

3.3 新时期下依法依规履行国有企业应尽的政治责任和社会责任

当前,全面依法治国是国家治理的一场深刻革命。坚持中国特色社会主义发展道路的根本目的是保障人民权益。^[2]国有企业不同于民营企业,国有企业既要承担经济责任,也要承担相应的政治责任和承担社会责任。国有企业在提高经济效益的同时,必须增强政治意识和大局意识,要主动服从和配合党的方针政策。尤其在当前形势下,在我国积极建设社会主义法治国家的进程中,国有企业必须承担起应有的政治责任和社会责任,依法依规带头落实各项方针政策。不论何种用工,国有企业都应当依法依规地为从业人员足额缴纳社会保险,依法保障劳动者的各项权益,这些关系着劳动者切身的根本权益。在处理历史遗留问题时,国有企业既要考虑企业利益也要考虑劳动者权益,更要正视当前劳务外包用工中存在的问题,仔细梳理,研究对策,本着对社会、对企业、对劳动者负责的态度,依法依规妥善解决历史遗留问题,履行应尽的社会责任和政治责任。

3.4 精简劳务人员,通过提升机械化、自动化水平等方式减少劳务外包用工人员

该企业作为后勤服务型劳动密集型企业,人工成本、人员管理工作花费了企业大量的精力和成本,人多为主要问题。全面提升服务方式的机械化、自动化水平,不断减少劳务外包用工人数,才是从根本上有效防范和遏制用工风、降低企业成本的方式。比如后勤服务方面,在室内外保洁、安保服务、煤场管理等业务上,生产服务方面,在石灰石开采、粉煤灰运输等业务上,均可以进一步引起先进的机械化、自动化技术装备,以减少相关劳务外包从业人员。除此之外,发包企业还应当改革当前劳务外包人员绩效管理体制,鼓励劳务外包公司通过“招3个人发4个人工资干5个人活”这种方式,激发员工积极性和工作效率,还有梳理现有劳务用工情况,做好定岗定员工作,大幅度减少冗员情况。

综上所述,劳务外包用工形式与当前我国实际经济发展相结合,在企业经营发展中发挥着重要优势,但其在管理中仍存在不少的问题及不合法不合规的情况,企业要想长久稳定发展,必须尽快解决这些问题。党的十九大对深化依法治国实践做了新部署、提出了新要求。这需要所有用工企业,特别是国有企业,要认清形势,依法经营,履行国有企业的社会责任和政治责任,正确及时处理经营管理中存在的问题,促进企业和劳动者共同成长、共同发展,为构建和谐劳动关系贡献力量。

参考文献

- [1]完善薪酬核算体系 规范国企劳务用工管理.中华人民共和国财政部,2014,2,26.
- [2]习近平新时代中国特色社会主义思想三十讲.北京市:学习出版社,2018,05:186.