

现代企业劳动用工的主要风险与防范对策

于海波

(中国石油重庆销售万州分公司,重庆 404100)

摘要:随着经济的飞速发展,我国近年来相继出台了各项劳动法律法规,对劳动者的保护日渐完善,但同时企业在劳动用工中的风险却在逐渐增加,为此,对劳动用工行为中存在的风险进行了探究与分析,并提出了相关的对策。

关键词:现代企业;劳务用工;劳动法

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.03.136

1 引言

在当前市场竞争日渐激烈的背景下,企业若想得到发展,则离不开劳动者的积极参与。但是劳动者与各企业间的劳务纠纷层出不穷。近年来,我国出台了各项劳动法律法规,劳动者的法律意识也逐渐增强,但是企业却仍处于劳动用工的各类风险中。本文对当前劳动用工行为中可能存在的风险进行了分析,并探讨了企业为避免风险所应当采取的对策。

2 现阶段企业劳动用工可能存在的风险

2.1 劳动合同中存在风险

2008年劳动合同法的颁布,有效保护了劳动者的利益,该法律对仍然处于试用期的员工情况作出了合理的规定,即员工在试用期间仍然受到劳动合同法的保护,如该法律规定“在试用期间,若工作满一个月仍未能签订劳动合同,则该企业应当付给员工双倍工资”。我国各企业虽然对该项以及类似的规定进行了学习与了解,但是在实际工作的过程中,仍未对该项规定给予足够的重视。部分公司的管理层人员仍然认为在试用期内可以随意解雇员工,且不需要为员工购买任何社会保险。因此,若一个月后尚未签订劳动合同,且员工能够出示与公司存在劳动关系的证明,则公司必须向员工赔付双倍工资。所以,各公司要完善履行好招聘劳动者的相关规定和义务,以避免此类风险。

2.2 劳动关系解除时存在风险

劳动用工的定义是指劳动者与用人单位签订劳动合同后,劳动者正式成为用人单位的成员,接受用人单位的管理,在其管理下为用人单位提供有偿劳动。因此,一旦劳动者发生违规行为,则用人单位可以行使支配的权利,对劳动者进行处罚,如开除员工等。但是用人单位在此过程中,必须具备能够证明员工违约的足够证据。企业在进行任何人事调动行为前,必须与相关的劳动者进行协商,否则需要向劳动者赔付赔偿金。

2.3 社保缴纳过程中存在风险

某些企业管理层受到落后的用人观念的影响较大,严重忽视了为员工缴纳社会保险的需求,特别是辅助类岗位员工以及部分农民工。部分企业为了压缩投入的成本,不为劳动者缴纳相关社会保险,导致很大的用工风险,一旦出现较为严重的工伤亡会给企业带来严重的经济损失^[1]。然而据我国《社会保险法》规定,劳动者具备对用人单位进行要求,使其直接赔偿社会保险金的权利,同时社会保障机构也具有对用人单位进行直接罚款的权利。因此,部分企业管理层忽视社会保险的缴纳可能会面临被相关部门罚款的风险,另一方面,可能面对离职员工的追索,对企业用人方面的口碑造成打击,甚至可能在发生重大事故时,企业因无力支付对员工的理赔而面临停业与破产倒闭的风险。

3 对劳动用工风险防范的对策

3.1 企业应当加强风险意识

企业必须在进行劳动用工行为之前,在全公司上下加强劳动用工的风险防范意识。并在管理层的管理工作中融合劳动法的有关内容,以此推进管理工作的开展,避免因不熟悉相关法律法规,产生错误的劳动用工行为,最终导致公司面临风险的情况。因此,企业管理

层必须对相关劳动法律法规进行不断学习,并对自身的风险方法意识不断进行加强。消除因主观观念造成的失误,导致出现劳动用工风险的可能性。同时,各企业应当严格遵守我国相关的劳动法律法规,使企业内劳动用工流程逐渐规范,最终实现科学化的运转。避免因程序漏洞造成劳动用工风险隐患的增加。另外,用人单位必须严格规范人力资源部门的工作,使劳动者的合法权益能得到较为有效的保障。

3.2 在流程上进行进一步管理

各企业必须在进行劳动用工流程时,对其进行较为严格的规范,最终使其形成统一流程,避免出现流程不一致等情况。还应当在对其规范时结合相关劳动法律法规,使劳动用工流程能够更加科学、流畅的进行。各企业不但应当主动告知劳动者其可行使的权利,也应当积极完善对自身义务的履行程度。同时,除所签订的劳动合同划分的权利与义务外,企业也应当对企业内部的章程以及制度进行完善,使各岗位责任能够得到详细的规定,且劳动保障纪律与薪酬规定等问题,也可通过该方式有效解决。

3.3 加强对劳动用工的检查力度

加强对劳动用工的检查,需要分析和发现存在的用工风险,保证给出具体措施并有效解决,在该情况下,不仅可以避免法律纠纷现象的存在,也有利于企业劳动用工管理的规范执行^[2]。为避免在因人力资源部门的工作人员出现失误,进而导致企业触犯有关的劳动法律法规并与劳动人员产生法律纠纷,企业应当加强对劳动用工的管理力度,使其流程趋于规范化、合法化以及标准化,以避免劳动用工流程不规范导致的一系列问题,并且能够保证劳动用工合法合规。企业应当对当前的劳动用工制度进行全面的检查,通过严格的监督与检查及一系列措施,及时发现企业劳动用工行为中不够合理、不够规范的行为,并及时对其中问题进行排查,采取较为有效的解决措施,对自身进行规范,防止纠纷的发生。另外,企业进行制度制定的过程中,应当有效结合我国劳动法律法规,避免出现用工风险,保证企业自身管理水平的全面提高,推进企业可持续发展。

4 结论

企业进行劳动用工的过程中,将会面对多种风险。本文以我国相关劳动法律法规为基础,对企业劳动用工流程中可能面对的风险进行了探究与分析,并提出了如:加强企业风险意识、在流程上进行进一步规范化管理、加大对劳动用工流程的检查力度等对策。以此帮助企业避免劳动用工行为中可能产生的风险,保证人力资源在企业中得到充分的利用。

参考文献

- [1]孙世民.劳动合同法视角下的劳动用工风险防范[J].法制与社会,2020,11(14):140-141.
- [2]廖峥.基于劳动合同法视角下的防范和化解劳动用工风险[J].财富时代,2019,34(11):235+237.