

劳务派遣公司收入成本确认存在的问题及对策

耿 凡

(内蒙古蒙铁劳务有限公司, 内蒙古 呼和浩特 010000)

摘 要:从目前来看,在我国社会经济体系不断发展的背景下,劳务派遣这类用工形式因其具有十分明显的灵活性,致使其逐渐备受各行业的关注。在当前社会,劳务派遣用工形式具有十分明显的应用价值,劳务派遣公司的数量也因此不断地增加,其收入成本方面存在的问题也因此变得愈发明显。基于此,本文针对劳务派遣用工成本进行深入探究,望能够对相关工作的开展起到一定的帮助。

关键词:劳务派遣;收入成本确认;问题及对策

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2023.08.040

1 引言

在当前社会,伴随着劳务派遣用工形势的发展,劳务派遣公司的数量也在不断地增加。但是,由于其在成本方面缺乏统一的核算规定,致使其在发展过程中极易出现成本方面的问题。这类问题的出现不仅会影响劳务派遣公司自身的发展效率,还是造成劳务派遣用工成本增加的主要因素之一。为此,劳务派遣公司需在针对用工成本这类收入成本进行深入探究的同时,积极地开展相关问题应对措施探索工作,最终为劳务派遣用工形势的发展、完善提供更为充分的保障。

2 劳务派遣用工成本优势

2.1 招募与甄选成本方面

在经济学相关理论中,企业在经营发展过程中在劳动力方面所表达出的需求在本质上指的就是派生性需求体系中的一种。结合实际情况来看,企业公司雇佣劳动力主要是为了能够在将自身生产要素与劳动力进行有机融合的过程中,进一步满足市场在产品与服务等多个方面的需求。在此背景下,企业若想进一步确保自身劳动力雇佣的合理性,并确保其能够满足自身的生产经营需求,便需在劳动力选择方面耗费一定的资金成本。针对这类成本进行深入分析我们能够得知,劳动力选择成本主要涉及发布招聘信息、筛选求职信息等工作支出。同时,笔试、面试等组织考试方面产生的成本也属于劳动力选择成本。而在劳务派遣用工模式下,企业仅需将自身对劳动力的应用需求转达给劳务派遣公司,其劳动力选择、招聘成本便会得到有效降低,这是因为劳务派遣公司通常具备十分明显的规模优势,因此,由劳务派遣公司进行人员选择则能够有效降低用工企业在劳动力选择方面所耗费的成本与精力。

2.2 培训成本方面

以培训时间为划分标准我们可将培训工作划分为岗前与在岗两大类。分开来看,在落实在岗培训活动,企业无论是自行招聘人员还是采用劳务派遣用工形式来满足自身在人员方面的应用需求,都需花费相应的培训成本。但是,

在落实岗前培训活动,企业如若采用劳务派遣用工形式来满足自身在人员方面的需求,则能够有效节省自身在人员培训方面的成本支出。这主要是因为劳务派遣公司通常会在派遣劳动力前对其开展相应的培训工作,企业采用劳务派遣用工形式则能够在降低自身在开展在岗培训活动时花费的精力成本的同时,为自身经营效益的提升以及劳动力成本的降低提供更为充分的保障^①。此外,还有部分劳务派遣公司会针对某些特殊岗位预留出相应的专业型人才,例如技术工种等,在此过程中,企业通过劳务派遣用工形式则能够在有效降低培训时间的同时,更加快速地满足自身对劳动力资源的应用需求。

2.3 管理成本方面

结合实际情况来看,相对企业自行招聘而言,劳务派遣这类用工形式在企业管理成本方面所表现出的优势主要体现在以下几个方面,其分别为:

(1)财务成本核算。这主要是由于企业通过劳务派遣用工形式来满足自身在劳动力资源方面的应用需求,能够将劳务派遣用工成本划入到单位税务缴纳工作开展的单位运转成本中去,从而使单位在人员方面的成本支出要远低于自行招聘的人员支出。其次,企业在为员工工服缴纳社会保险时,因劳务派遣公司或劳动力资金来源等多方面因素的影响,致使企业为其缴纳的社会保险金额也低于自行招聘人员。

(2)管理岗位的设置。在企业经营发展的过程中,如若通过劳务派遣用工形式来满足自身在非管理岗位方面的劳动力资源应用需求,以便能够节省出更多的精力针对企业内部核心岗位进行管理,从而进一步确保了企业自身经营发展的效率与质量。

(3)社会关系的维系。总的来说,劳务派遣公司大多在资源与专业等方面均存在着十分明显的优势,例如,劳务派遣企业与政府劳动保障部门存在的联系性通常要高于企业与劳动保障部门之间的联系性,因此,通过劳务派遣用工形式能够更加有效地处理企业在劳动力资源应用方面存在的

问题,进而为企业经营效益的提升奠定坚实的基础^④。

3 劳务派遣用工风险

结合实际情况来看,在企业经营发展的过程中,劳务派遣用工模式的应用虽然能够在有效降低企业人力资源成本的同时,提升企业运营风险的防范能力。但是,由于劳务派遣用工模式存在着一定的特殊性,致使其仍会给企业带来相对较为明显的用工管理风险问题,这类风险问题则主要可划分为法律与管理两大类。

3.1 法律风险

针对企业在通过劳务派遣用工模式来满足自身人力资源应用需求时可能会出现法律风险进行综合分析,我们能够得知,法律风险问题主要可划分为以下几点内容,其分别为:

(1)劳务派遣公司缺乏相应资质所产生的风险。我国劳动合同法中规定劳务派遣公司需在全面满足相关规定且注册资金大于五十万并获得相关部门所颁发的许可证后方可设立^⑤。此外,劳动合同法还为劳务派遣公司的运转提供了十分严格的制度规定。劳务派遣单位若如出现严重违反劳动合同法的现象,则会被工商局予以吊销执照处理,如若造成劳务派遣人员出现损伤,则需有劳务派遣公司与用人企业一同进行赔偿。由此可见,劳务派遣公司只有在具有相关资质的基础上方能够满足用人企业在劳务派遣用工模式方面的需求,为此,在选择劳务派遣公司时,用人企业需对其资质进行全面审查。

(2)用人企业自行设立劳务派遣机构带来的风险。在我国劳动合同法中明文规定,用人企业不可通过设立劳务派遣机构的方式,对自身或所属企业开展劳动力资源派遣活动。而个别企业为了能够在有效提升自身经济利益的同时,进一步确保企业自身员工管理工作的开展效果而违法相关法律规定去自行设立劳务派遣机构,这类违背相关法律规定的行为必然会给企业带来法律风险问题。为此,用工企业需在明确自身职责的基础上,严格遵守相关法律法规开展经营活动。

(3)用工企业的用工风险。结合实际情况来看,部分用工企业在对人员进行招聘后,由劳务派遣公司与员工进行签订劳务派遣合同,通过劳务派遣公司与员工形成劳动关系后,用工企业再通过劳务派遣的形式对员工进行录用^⑥。其招聘现象在《劳动合同法》被认作是对劳动关系进行建立的前提,但是用工企业在实际操作过程中应尽可能避免出现这种招工方式,其方式在应用的过程中容易出现用工风险。

(4)用工企业连带责任风险。对《劳动合同法》有所了解后即可发现,被派遣的劳务人员在工作中若出现损害,用工企业与劳务派遣公司将会一同承担连带赔偿责任。当前有关部门为了提高用工企业与劳务派遣公司之间所签订合同的合理性规范性,其《劳动合同法》中也对其问题进行了规定,用工企业应对劳务派遣公司的行为进行监督,确保劳务

派遣公司在经营过程中可以对其自身义务依法履行,若劳务派遣公司所派出的劳务人员受到损害,双方会受到连带赔偿责任的牵连。

3.2 管理风险

针对用工企业在应用劳务派遣用工形式时可能会出现的管理风险问题进行深入分析,我们能够得知,其所面临的管理风险问题主要可划分为以下几点内容,其分别为:

(1)缺乏岗位素质模型。结合实际情况来看,用工企业在对劳务派遣用工模式应用时,部分企业并未对岗位素质模型进行建立,企业在经营管理中各岗位所需要的人员素质以及人员水平没有明确,企业中的管理人员对人员的需求了解也知之甚少,因此其管理人员无法有效对应聘者进行应聘,无法对应聘者是否满足用工企业中岗位要求进行有效判断^⑦。在此现象下,管理人员在就职时,对企业中员工的管理标准以及企业中各项培训目标都不够了解,在此情况下,企业在经营管理中就存在一定的管理风险。

(2)未有效落实绩效管理体系。对应用劳务派遣用工模式的企业进行调查分析后可看出,一般其内部既有编制内的员工也有劳务派遣的员工。一些企业在开展管理工作时,主要是对编制人员的绩效考核工作进行重视,并未对劳务派遣员工的考核工作进行重视。在此情况下,用工企业在开展绩效考核工作时,企业中的绩效指标无法得到有效落实,这就导致劳务派遣员工在工作中无法将自身潜能充分地激发出来,同时员工工作的积极性也无法得到保障。部分用工企业在对劳务派遣员工进行应用时,其在开展绩效管理时无法与编制人员的考核标准一致,但是企业也并未对劳务派遣员工的薪酬体系进行构建,导致劳务派遣员工的薪资制定没有相关的参考依据,薪酬系统中的激励作用也无法有效地发挥出来。

(3)薪酬体系缺乏内部公平性。结合实际情况来看,在用工企业内部,这类问题主要具有两个方面的具体表现。第一,采用劳务派遣人员的用工企业内部大多存在着多种用工形式,甚至有些用工企业内部还存在混岗等影响其运转效率的负面问题,这使劳务派遣人员的薪资待遇通常与用工企业编制内的员工之间存在着较为明显的差异。第二,劳务派遣人员的薪资水平主要与其从事的岗位存在着较为密切的联系,这使劳务派遣人员的工作压力、工作强度以及工作成果均难以与劳务派遣人员的薪资联系起来,最终导致企业内部存在薪酬体系公平性不足问题,劳务派遣人员的工作积极性也因此难以得到有效提升,用工企业用工成本也因此难以得到有效降低。

4 劳务派遣用工风险防范策略

4.1 选择合适的劳务派遣机构

从用工企业的角度来看,其在通过劳务派遣用人模式来满足自身在劳动力资源方面的需求时,需要做好劳务派遣用工风险的规避工作^⑧。首先,用工企业需针对劳务派遣机构的资质进行全面审查,其审查内容包括劳务派遣公司

是否具备开设许可证、注册资金是否大于五十万等。其次,在选择劳务派遣机构时,用工企业应尽可能地选择一些具有丰富劳务派遣经验且行业内名誉较好的劳务派遣公司,具有上述条件的劳务派遣公司通常具备着十分完善的管理与服务机制,且能够更加有效地帮助用工企业应对劳务派遣风险问题,并在降低用工企业劳动力应用成本支出的同时,进一步提升企业整体的发展效率与经营效益。

4.2 签订完备的劳务派遣协议

企业在应用劳务派遣用工模式时,劳务派遣协议本质上指的就是,用工企业与派遣公司之间为了进一步确保劳务派遣过程中各方的权益,从而签订的一种协议。这类协议的签订能够将派遣公司、用工企业以及被派遣的劳动力资源有效地联系在一起,并从科学的角度划分用工企业与派遣工作各自应承担的权与利。《劳动合同法》中规定,劳务派遣公司需同用工企业在发生劳务派遣关系时签订相应的派遣协议。这类协议中需包含派遣人员的类型、派遣期限以及薪资报酬与福利标准等。在落实劳务派遣协议的签订工作时,用工企业需将连带责任相关内容加入协议中去,针对协议中是否明确自身与劳务派遣公司的责任、义务进行全面审查。例如,出现劳动纠纷时间后的责任划分与费用承担比例等。只有在充分确保协议内容完善性以及合理性且能够科学界定双方权责的基础上,才能够确保在出现劳动纠纷或其他负面事件时,用工企业的合法性权益不被侵害。

4.3 加强对劳务派遣员工的管理

首先,在落实劳务派遣员工管理工作时,用工企业需做好存在用工需求岗位的任职要求,从而促使劳务派遣公司向自身派遣的劳动力资源能够进一步满足自身的应用需求。其次,用工企业需针对劳务派遣人员开展具有针对性的岗前培训工作,并通过这类培训工作的开展来帮助派遣人员更加全面地了解企业文化、制度等多方面内容,从而确保被派遣人员能够在初步认识、认同用工企业的同时,尽可能地避免其出现因不了解用工企业而产生心理落差等负面问题。最后,用工单位还需将派遣人员日常管理工作的开展重视起来,从而在有效提升派遣人员工作行为规范性的同时,为企业经营效益的提升提供更为充分的保障。在落实日常管理工作时,用工企业则需将以下几点工作的开展重视起来:

(1)构建完善的沟通制度体系。通过沟通制度体系的建设能够帮助企业在及时了解派遣人员的想法与意见的同时,使其能够有效避免自身与派遣人员之间出现矛盾问题,进而为劳务派遣人员应用价值的提升提供更为充分的保障。

(2)组织开展多样化的活动。在用工企业发展过程中,劳务派遣人员具有一定的特殊性,加之其所从事的工作大多是一些具有重复性、单一性以及辅助性的基础工作,致使其在参与具体工作的过程中容易产生倦怠等负面心理问题。在此背景下,用工单位通过组织开展多样化的集体活动

则能够帮助劳务派遣人员更加有效地融入用工企业这一集体中去。同时,使其在参与集体活动的过程中释放自身的工作压力,最终进一步提升其工作效率与工作积极性。

(3)完善监督考核工作体系。为了进一步确保劳务派遣人员的应用价值能够得到充分发挥,用工企业便需针对部分较为重要的岗位进行全面监督,并以此来有效避免因劳务派遣人员自身原因所导致的工作事故发生。针对普通岗位的劳务派遣人员,用工企业则需在完善劳务派遣人员考核制度体系的基础上,针对其工作能力、工作效果等多个方面进行科学评判,并给予其与自身付出相符的薪资报酬,进而在帮助其构建起良好的劳动付出与回报平等循环理念的过程中,为劳务派遣人员应用价值的提升以及用工单位用工成本的降低奠定坚实的基础。

5 结束语

综上所述,在当前社会,劳务派遣用工形式的出现在一定程度上提升了企业人力资源管理与配置工作开展的灵活性与有效性。结合实际情况来看,劳务派遣用工形式的应用在降低企业人力资源应用成本方面具有不可忽视的重要价值。为此,为了能够在有效确保劳务派遣用工模式应用价值的同时,降低用工企业自身的用工成本,其便需在正确认识劳务派遣用工模式的基础上,积极地开展劳务派遣用工风险应对对策的探索工作。通过与劳务派遣公司签订派遣协议的方式来合理划分各方职责,并在充分确保自身合法权益不被侵害的过程中,做好劳务派遣人员日常管理工作,进而在将劳务派遣用工模式在用工成本方面具有的价值全面发挥出来的同时,为企业经营效益的提升提供更为充分的保障。

参考文献

- [1]李凯.新劳动法背景下J公司劳务派遣用工管理研究[D].南京邮电大学,2020.
- [2]杨艳军.河南省F公司劳务派遣用工管理现状分析及对策研究[D].河南大学,2020.
- [3]童红卫.加强企业劳务派遣用工管理的建议与对策[J].经济师,2020(11):277-278.
- [4]贺岩.劳务外包中发包方用工法律风险及责任分配研究[D].贵州民族大学,2020.
- [5]王昭.企业劳务派遣用工管理存在的问题及对策探讨[J].劳动保障世界,2020(18):64-65.
- [6]华芮.Y公司劳务派遣员工绩效管理体系的优化研究[D].青岛大学,2020.
- [7]王海明.劳务派遣工与用工单位职工同工同酬问题研究[D].中国矿业大学,2020.

作者简介:耿凡(1992-),女,蒙古族,内蒙古人,学士,中级会计,副经理,研究方向:内控管理、预算管理。