

# 实体性企业劳动用工合规建设研究

## ——以劳动密集型企业为例

刘 伟

青岛科技大学法学院, 山东 青岛 266000

**摘要:** 实体经济为国之重器, 随着国家对实体经济发展的鼓励和支持, 部分实体企业的用工规模呈爆发式增长, 而用工管理是企业管理的重要一环, 对企业的健康稳定发展起着关键性作用。

**关键词:** 劳动合规; 劳动用工; 合规体系

本文以某劳动密集型实体企业(以下简称“样本企业”“企业”)为样本对劳动用工现状进行实地调研访谈, 在此基础上对存在的劳动合规问题进行分析, 并提出合理化解决建议。

### 一、基础调研信息

#### (一) 调研情况

本文根据对样本企业人力、生产、安全等相关部门负责人或工作人员进行实地访谈及过程中获取的相关资料, 对用工现状做如下总结:

#### 1. 招聘与离职

由于行业大幅扩产, 样本企业招聘具备一定行业经验的职工难度较大, 特别是核心关键岗位招聘难度更大, 行业内高薪“挖人”的情况较为普遍。当前样本企业的月均离职率为6%~7%, 生产核心岗位流失率偏高。

#### 2. 工时与加班

样本企业在工时方面, 一线直接人员实行的是生产型企业较多采用的三班两倒、每班12小时、上四休二模式, 倒班模式超出法定的加班时长(每天不超3小时, 每月不超36小时), 以每月30天、22个工作日为例, 法定工作时长为 $22 \times 8 = 176$ 小时, 该倒班模式工作时长为240小时, 扣除法定最长加班时长36小时后, 超时加班28小时(月度天数及休息日不同, 略有差异)。订单紧张的情况下存在休息日另行加班的情况, 一线职工休息日加班据实支付加班费, 非一线间接人员不计算加班费。

#### 3. 安全与工伤

样本企业投产以来, 职工轻微伤并申请工伤的情况偏多, 且职工普遍法律意识较高, 一旦发生事故, 会主动要求申报工伤。

#### 4. 规章与民主程序

样本企业作为独立民事主体暂未成立工会、职代会, 职工入职时要求签署员工手册签收确认单, 涉及劳动管理的规章制度缺少民主程序。

#### 5. 职工奖惩与管理

职工管理方面以奖励为主惩戒为辅, 违规违纪行为处理上, 存在负激励方式, 即采用经济手

段给予职工处罚, 并直接在工资发放时扣除。

#### (二) 劳动争议案件

根据样本企业的案件信息及调研了解的情况, 截至目前样本企业因工伤纠纷产生劳动争议1起, 因工伤认定产生行政诉讼1起, 另有1起涉及外派职工的交通事故(暂未与公司产生纠纷), 在此一并梳理:

#### 1. 郭某某诉某县人社局行政诉讼

郭某某于2022年2月21日入职设备技术员, 2022年8月14日在骑电动车上班途中摔倒, 某县中医院诊断为左锁骨骨折、左颞顶部头皮裂伤、头皮血肿。8月24日郭某某提交工伤认定申请, 某县人社局未予认定工伤。郭某某不服认定结论, 向某区人民法院提起行政诉讼, 要求给予认定工伤, 并追加样本企业为第三人。

#### 2. 赵某某工伤索赔劳动争议

赵某某于2022年4月6日入职设备技术员, 2022年8月29日右手撞击在机器外壁上受伤, 某县医院诊断为“右手环指远节指骨骨折, 固定2月”。因伤情较轻, 部门经理与其协商不申报工伤, 医疗费用(200元)由部门承担。事故后至10月6日, 赵某某均正常出勤工作, 9月工资已发放, 10月9日起未再出勤, 曾口头/微信请假, 假期届满未返岗且部门及人事均无法联系到赵某某本人。10月24日, 企业发出限期返岗通知书(短信), 到期赵某某仍未返岗, 企业按旷离处理。2022年8月31日, 赵某某提交工伤认定申请, 并认定为工伤, 2023年1月3日鉴定为工伤十级。因工伤赔偿和停工留薪工资未与企业达成一致, 遂提起仲裁, 要求企业支付一次性伤残就业补助、停工留薪期工资、医疗检查及医疗辅助器械费、2022年10月份出勤工资、未足额缴纳社保产生的一次性伤残金差额等共计67299.1元。

#### 3. 李某某交通事故

李某某于2022年2月10日入职样本企业任仓管员, 借调至关联子公司工作期间, 下班后外出饮酒, 在返回宿舍后又自行驾车外出, 期间发生交通事故追尾大货车, 本人受重伤, 经医疗机

构全力抢救，目前已苏醒并返回家中休养。交警目前处于事故调查阶段，暂未出具事故认定书。

## 二、风险性评估

针对调研反馈的问题，就可能存在的风险作如下分析：

### （一）用工不稳定的可能风险

#### 1. 产能和质量不稳定风险

一线岗位的工作需要在生产实践过程中逐渐积累经验、提升技能，较高的人员流动性会出现新职工多、技能不熟练、生产效率低等问题，而职工质量参差不齐的情形，可能会直接导致产能和质量的不稳定。

#### 2. 工伤事故发生率增高风险

如上所述，新人进厂后熟悉操作环境需要有一个过程，而车间很多岗位都涉及使用机械设备或接触危险物品，不熟练操作将导致受伤风险提高。

#### 3. 用工成本增加风险

较高的离职率及招聘需求，直接会导致人力用工成本、管理成本增加。

### （二）工伤事故方面的风险

#### 1. 工伤保险缴费费率上调风险

根据某省人社厅《关于明确全省工伤保险费率浮动调整工作有关问题的通知》规定，周期内支缴率大于80%小于等于150%且工伤发生率大于1%小于等于3%的，或者支缴率大于150%小于等于300%且工伤发生率小于等于3%的，费率上浮至本行业基准费率的120%；支缴率大于300%的，或者工伤发生率大于3%的，或者被依法列为安全生产领域联合惩戒对象（含各类安全生产与职业病危害“黑名单”）的，费率上浮至本行业基准费率的150%。若工伤发生率大于以上标准，将导致工伤保险费率上调，增加企业用工成本。

#### 2. 企业信誉度降低风险

若工伤申报认定较多，极有可能会引起社会各界的重点关注，届时若发现安全隐患，会影响企业正常经营。<sup>[1]</sup>

#### 3. 安全责任事故风险

发生严重工伤事故，当发生人员重伤、死亡或重大、特大财产损失，将构成安全责任事故，由相关部门给予行政处罚（责令整改、停产停业等），严重者由直接和间接责任人承担刑事责任。

#### 4. 用工成本增加风险

较高的工伤发生率及赔偿额，直接会导致人力用工成本、管理成本增加。

### （三）超时加班的可能风险

#### 1. 行政处罚风险

法律规定的最长加班时长是每日不得超过3小时，每月不得超过36小时，即使经审批通过实行综合计算工时，也应按照加班上限执行。目前实行的倒班方式及加班情况，已超出加班时长限制，若有职工向劳动监察部门举报并查实的，可能会被行政处罚，由劳动保障行政部门给予警告，

责令限期改正，并可以按照受侵害的劳动者每人100元以上500元以下的标准计算，处以罚款。

#### 2. 疲劳作业导致工伤风险

长时间的体力劳动对职工精力和体力是较大的考验，在疲劳状态下工作，更容易因注意力不足或体力下降而造成工伤事故。

### （四）职工管理方面的风险

#### 1. 制度未经民主程序而无效风险

职工严重违反规章制度的，单位可以单方解除劳动合同，即所谓的开除，实务中多数公司开除职工都是依据公司的规章制度，而据以解除劳动合同的规章必须是合法有效的，即通过民主程序制定。若未经民主程序，极易造成违法解除，进而需支付两倍的经济补偿作为赔偿金。

#### 2. 从工资中扣除罚款被认定为克扣工资风险

经济处罚是公司在内部管理中常用也是较为有效的一种管理手段，但关于经济处罚的合法性存在一定争议，一种观点认为企业可以依据制度实施罚款，但是罚款后工资数额不能低于当地最低工资标准，如深圳、江苏；另一种观点认为罚款是行政处罚权，只能由行政机关实施，国内其他地区普遍接受此观点。而且即使是在深圳、江苏也存在企业败诉的案例，一旦被认定为克扣工资，除向职工补足外，职工可据此解除劳动合同且企业应支付经济赔偿金。

#### 3. 旷离职职工暂扣当月工资的劳动争议与行政监管风险

职工未请假、未办离职而旷工的情况，正常应发出限期返岗通知，仍未返岗的情况下按照严重违反公司制度与其单方解除劳动合同，当然，由职工自行提出离职有利于避免出现公司单方解除可能的劳动争议风险，但以扣发当月工资的方式要求职工回来办理离职手续，可能会引发职工投诉或劳动争议，若职工向劳动监察部门投诉，劳动部门会责令单位限期支付，逾期不支付的，责令按拖欠额度50%至100%支付赔偿金。

### （五）出差与外派的可能风险

#### 1. 长期外派的变更工作地点风险

长期外派属于出差还是变更工作地点，这在法律法规中没有明确的依据，一般是在产生争议后由司法机关根据派驻时间、地点、工作内容等因素综合判断，例如劳动合同期限三年，派驻时间超过一年且地点固定，认定为工作地点变更的可能性大，派驻时间未超过一年且具有明确的返回期限，认定为出差的可能性大。工作地点的变更更须以书面形式，由职工书面确认，若未办理外派手续单纯以借调、出差名义安排职工到其他地点工作，有可能产生劳动争议。

#### 2. 出差与外派过程中的工伤风险

基于出差人员工作场所的流动性、不确定性，其工作状态的不确定和延伸要相对宽泛，从多数实务案例看，出差期间应视为在工作时间段内，

期间所进行的工作或生活都属于在工作状态下。即出差期间休息时间内发生本人非主要责任的交通事故、突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的,都可能会被认定为工伤。若外派人员发生上述情形,且认定属于出差的,也有可能属于工伤范畴。

### 三、合理化建议

#### (一) 临时性措施

##### 1. 完善公司制度以及民主程序

建立职代会制度,补充完善相关文件记录,选出职工代表,将公司级管理制度以职代会决议方式通过。

##### 2. 规范年休假管理流程

员工自入职之日起应当享受其工龄所对应的年休假,年休假制度或流程缺少极易引发劳动争议。规范年休假管理流程,一方面可以预防劳动争议产生,另一方面也能切实保障员工利益,增强归属感。

##### 3. 加强安全生产管理

生产安全除正常的安全检查与劳动保护外,最重要的是提升职工自身安全意识,建议加大安全培训力度,以案例分享方式让职工时刻绷紧安全生产这根弦,并通过自动化替代措施等方式,解决职工直接接触及手动搬抬的问题,从根源上降低工伤事故发生率。

##### 4. 建立职工诉求反馈渠道

建议在车间内设置意见反馈信箱或电子邮箱,引导职工合理表达和反馈诉求,结合座谈会、问卷调查等多种方式畅通职工与公司的沟通渠道,在公司制度范围内合理满足职工诉求、帮助解决遇到的困难,通过亲情化管理及时纾解可能出现的矛盾和纠纷,以此提升职工的企业归属感。

##### 5. 合理安排加班并保障岗中休息

需要加班的情况,充分照顾职工情绪和需求,以合理的激励方式让职工主动加班,按照规定核算加班费,避免强制加班。

##### 6. 重视对一线班组长的培训和培养

多数一线职工直接面对的第一负责人就是班组长,班组长解决问题的方式和方法往往直接决定矛盾能否化解,而多数班组长都是一线成长起来的,往往缺少管理能力或沟通能力,有必要在班组长的能力建设方面给予重视,培养成才匹配相应待遇,激发班组长动力,发挥基层管理的作用。

##### 7. 加强外派人员管理及宿舍管理

外派人员按照外派流程出具相关外派单据,由职工本人签字确认,制定职工宿舍管理制度,明确住宿纪律,并有必要在宿舍大门口安装监控,确保出现突发事件能够及时了解情况、保存证据。

##### 8. 谨慎使用负激励方式

建议谨慎使用经济处罚方式(例如罚款)管理职工,而代之以通报批评、以奖代罚等方式,使用负激励方式时也需谨慎,在必须实行经济处罚

的情况下,建议由职工主动出具说明,同意由公司在其工资中进行扣除。

#### (二) 长效解决方案

以上针对当前可能出现的风险提出了临时性规避措施,但劳动用工不稳定不是某个单项措施能够解决的,需要结合企业文化建设、成本管理、安全管理、薪酬体系、晋升机制等各个方面,并根据企业发展的阶段、公司所在地的用工环境等方面综合考虑。结合企业业务持续扩产的现状,有必要对产品线的用工管理体系进行优化和规范,在成本控制与风险防范综合平衡的基础上,建立相对合规的用工管理体系。<sup>[2]</sup>

综上,实体性企业劳动合规专项内容建议从以下三个方面入手:第一个方面,采取长效措施,改善用工环境并提升员工幸福感、归属感。第二个方面,采取长效措施,持续加强一线安全管理、设置一线员工晋升渠道并付诸实施,加强对一线班组长的培训和培养。第三个方面,建立系统用工管理体系,目标是加强企业“内功修炼”,不给别有用心之人可乘之机,大幅降低不合规风险,将损失控制在可承受范围内,具体安排如下:第一,劳动用工管理风险性体检:对目前使用的用工管理规章制度和流程表单进行审阅,做出合法性、合理性判断;根据沟通情况、用工管理体检情况以及规章制度和流程等审阅情况,进行综合分析评估,出具《用工管理健康法律体检报告》。第二,劳动管理流程表单、文件设计与完善:根据企业具体情况结合外部机构经验,设计符合当前企业发展阶段的人力资源管理流程;包括但不限于入离职流程、工伤处置流程、突发用工问题应急处置流程、企业单方解除劳动合同流程等。第三,劳动规章制度修订与完善:对现有规章制度进行合法性审查,完善相关规章制度,以使管理体系合法合规;规范制度的民主程序和公示程序,规避规章制度无效的法律风险。<sup>[2]</sup>第四,用工形式、岗位职责梳理及各类人员合同范本拟定:对所涉岗位人员用工形式做可行性分析,设计全日制劳动合同、劳务合同、实习合同等合同文书,对劳动合同必备条款依照法律要求进行调整,针对劳动合同履行过程中的特殊情况拟定待岗合同、停薪留职协议等。第五,档案及社会保险关系梳理:就缺失的重要档案资料尽量弥补及完善,并根据实际情况起草相关法律文书如解除劳动合同关系通知书等,完善档案的管理,梳理员工社会保险关系,根据风险评估合理确定社保基数,根据不同的用工形式提出社会保险归口及缴纳意见。<sup>[1]</sup>

#### 参考文献

- [1] 方兴.浅谈规范企业劳动用工管理[J].淮海工学院学报(社会科学版),2011,9(16):73-75.
- [2] 李姝.新形势下劳动用工规范化管理与实践[J].中小企业管理与科技,2008(12):152.