

人力资源管理中的劳动用工风险防范

吉永华

山西省吕梁市柳林县人力资源和社会保障局 山西吕梁 033300

摘要：社会的进步与经济的蓬勃发展使得国内各行业涌现出大量的新兴企业，为社会创造大量的就业岗位，有效配置闲置人力资源。相关数据统计表明，国内企业用工人数量已覆盖当年度社会闲置资源的70%；这也意味着，人力资源管理对于企业发展愈发重要，企业也面临更为复杂、多样的劳动用工风险。本文将简要分析人力资源管理现状，研究人力资源管理活动面临的主要用工法律风险，重点探究人力资源管理防范劳动用工风险的有效策略，以期保障企业的稳定长久发展。

关键词：用工风险；劳动者；人力资源

中图分类号：F272.92 **文献标识码：**A **文章编号：**1673-5889(2022)20-0066-03

DOI:10.14097/j.cnki.5392/2022.20.062

现阶段，劳动者具有愈发强烈的法律意识，国家也在持续降低劳动仲裁成本。企业管理层需要面对日益提升的劳动用工风险，采取多种策略有效控制劳动用工成本。基于此，围绕人力资源管理活动中的劳动用工风险防范进行深入探究具有重要意义。

一、人力资源管理现状

劳动合同制度的核心在于明确双方在劳动合同中所具有的义务与权利，营造和谐的用工氛围。在用工实践过程中，劳动合同制度也陆续得到完善。新劳动法的有效实施正推动国内各行各业加快人力资源管理的升级转型。在劳动用工方面，人力资源管理活动依然存在以下特点。

第一，劳动合同不具有较高的签订率，无法有效保护劳动者合法权益。相关数据统计表明，相比于之前，劳动者与用人单位所签订的劳动用工合同数量大幅提升。但是，因劳动合同未签订引发的争议问题也高居不下。若劳动者未签订书面合同，则会严重损害合法权益。

第二，企业未能制定现代化的人力资源管理体系。数据统计表明，因劳动争议问题所引发的诉讼问题高达70%。通过分析具体案例可以发现，上述法律纠纷大多源自于用工合同问题，即用工企业所签订的劳动合同未能得到严格执行，极易引发企业败诉。新合同法愈发注重劳动者所具有的地位，企业应创新人力资源管理机制，推动人力资源管理活动的现代化、程序化发展。

第三，多数企业更愿意签订短期劳动合同，这不利于建立稳定、长期、有效的劳动关系。通过分析现阶段的劳动合同可以发现，劳动者与企业大多签订时间在三年以内的短期合同。尽管新劳动法限制了上述现象，但依然无法使劳动合同时间处于理想状态。无论是对于用人单位还是对于劳动者，短期合同都很难产生有利影响。短期合同不利于劳动者的职业生涯，很可能加大其失业风险；而基于短期合同，用人单位也无法保障人力资源管理活动的持续性，进而会影响自身的长期战略发展。

二、人力资源管理活动面临的主要用工法律风险

(一) 用工招聘风险

随着新劳动法的有效实施，劳动者与用工单位间的用工关系更为规范。劳动法也大幅提高劳动者所具有的地位，其对于用工单位所开展的人力资源活动也产生了深远影响。用工招聘始终是人才吸收的核心环节，其直接关系到后续的人力资源管理以及企业发展。在用工招聘活动中，企业面临着诸多法律风险，具体包括以下几点。

1. 若企业不了解法律规定，则可能导致招聘启事出现诸多法律问题。近些年，部分用人单位在发布招聘文件时，不注重招聘公告的规范性，导致其中存在大量的身份歧视、年龄歧视、性别歧视等问题，这容易让企业被告上法庭。国内法律规章制度明确规定，在用工招聘活动中，用人单位不可因信仰、民族、性别等问题给予劳动者的歧视。上述行为不但会影响企业形象，更会为企业带来诉讼风险。

2. 在用工试用期，企业人力资源管理活动需要应对约定形成的各方面法律风险。部分用人单位在试用阶段随意修改试用期限，甚至将约定范围外的工作强制给予劳动者。上述行为对劳动者所拥有的合法权益造成明显侵害，也会导致企业因无法正确履行法律规定并担负法律风险。

3. 劳动合同签订问题。过去一段时间，劳动争议集中于劳动者未能与用人单位有效签订劳动合同。若双方不签订劳动合同，则会使劳动者无法拥有应当的社会保险权益，导致自身的合法权益遭受侵害。新劳动法明确规定，若劳动者未能与用工单位签订劳动合同，则企业会遭到相应的处罚。

(二) 劳动者管理风险

在完成用工招聘工作后，用工单位需要管理劳动者，以保障劳动者能够投入到日常工作。在实际的管理活动中，一旦企业管理不善，同样会面对法律风险，其主要包括以下几方面。

1. 考核活动所面临的法律风险，部分用人单位在制定考核机制时，注重调动员工的积极性、主动性，推动其更好地服务于企业发展。但是，绩效考核机制应严格遵循国家法律规章制度。

在此背景下，在建立指标考核体系与考核评价机制时，企业也应了解自身所面临的法律风险，比如，若未能依照劳动法规定制定考核机制，没有严格遵循相关规定变更员工薪酬与员工岗位，则会承担法律风险。

2. 管理活动也会涉及部分法律风险，在日常的管理活动中，企业将薪酬制度作为管理核心，其主要与员工贡献度、稳定性存在密切关系。薪酬机制可将更多优秀人才吸引到企业内部。当前，劳动者与用人单位围绕薪酬问题所产生的纠纷愈发严重，比如，若用人单位在工资发放机制、加班工资制度、试用工资规定、最低工资标准等问题方面存在不合理问题，均会引发法律风险导致，进而导致劳动者与用工企业产生劳动纠纷问题。

三、人力资源管理防范劳动用工风险的有效策略

(一) 防范劳动合同签订风险

在完成招聘面试工作的严格筛选后，用人单位应当在用工之日开始的30个自然日内与入职劳动者签订书面劳动合同。若用人单位未能与入职劳动者在一个月内正式签订劳动书面合同，则需要面临工资双倍赔偿的风险。用人单位的人力资源管理部门不但面临时间要求，还应注意下列问题。

1. 当前，劳动关系的成立需要依靠三个必要因素：主体合法、核心判断、工作归属。

主体合法，即双方主体分别为劳动者与用人单位，劳动者的年龄须在满16周岁至退休年龄的区间范围内；一旦超出年龄段。则劳动者无法成为劳动合同的签订主体。

核心判断，用人企业与录制劳动者具备管理与被管理的联系。比如，对于劳务外包人员，用人单位与其并不发生劳动关系；其劳动关系属于外包公司，而非享受外包服务的单位。

工作归属，用人单位需要明确入职劳动者的工作归属，即在所在单位所参与的日常工作，也是指劳动者所提供的劳动。比如，写字楼物业通常会为租赁单位统一提供楼层保洁服务，但是，租赁单位的具体工作并不包括保洁工作。楼层保洁工与租赁单位也不具有劳动关系。根据《劳动合同法》《劳动法》的调整，用人企业也要适当调整劳动者关系，但合同的核心始终为被管理与管理。同时，企业也应结合《民法通则》与《合同法》相关条例的调整，适当调节劳务关系。劳务关系为平等的民事关系，由劳动者与用人单位共同履行相关义务。

2. 应对特殊人员所存在的用工风险。其中，特殊人员具体包括放长假人员、下岗待岗人员、内退人员以及停薪留职人员。上述人员在原单位、新单位之间具有双重劳动关系。国内法律条文相关法律条例明确指出，当新单位与上述所列人员产生争议时，人民法院会依法受理相关诉讼，严格依照劳动关系，对于争议事件进行处理。基于上述背景，企业还应确保上述员工能够与单位内各部门劳动人员享受同等待遇。同时，对于兼职人员、小时工等非全日制用工，企业也应明确上述人员并非企业劳动者，在与其解除劳动合同时无须将补偿金支付给相关人员。当然，为有效控制用工风险，企业还应应对相关人员缴纳工伤保险，尽可能降低意外风险责任。

3. 围绕人力资源管理、高管人员、法定代表人员所签订的合同以及保管措施。

对于法定代表人，用人单位应严格依照相关规定签订劳动

合同。在司法实践活动中，政府各部门并不会因劳动合同是否签订，判定企业向企业支付双倍工资。

对于高管人员，用人单位应严格签订劳动合同，避免产生双倍工资赔付的法律风险。

对于人力资源管理岗位，用工企业应完整、及时地与其签订劳动合同，避免人力资源管理部门的各岗位员工钻法律空隙，利用职务便利假冒劳动合同未签订的现象。

在此基础上，用人单位可与人力资源部门的员工签订多份劳动合同，将相关劳动合同分别保存于本人处、人力资源部门、公司领导处、公司所有者处。在司法实践活动中，国内政府职能部门对于管理岗位、人力资源岗位人员所提出的双倍工资赔付请求通常不予支持，通常会认为专业人员具备相关专业知识和已知晓劳动合同的签订风险。

4. 有效应对处于“三期”女职工劳动合同到期问题，《合同法》严格保护处于哺乳期、产假期、怀孕期的女职工。若上述员工并不存在严重违纪行为，则通常不会被允许解除劳动关系。如果双方协商一致，则可由用人单位解除劳动关系。当处在“三期”内的女职工首次与用工企业所签订的劳动合同到达期限，若用人单位试图解除劳动合同，应提前发出合同的顺延通知表明不再续签劳动合同，将合同日期顺延至哺乳期结束，则可解除劳动合同。

对于处在产假期间的女职工，用人单位可先不向其发放工资，但需严格缴纳五险一金，当产假待遇由社保中心报销后，将工资发放给女职工。

5. 有效处理二次固定合同期限到期后所产生的劳动关系问题，当员工与用人单位连续两次签订具有固定期限的劳动合同后，用人单位应严格按照相关原则，与劳动者签订不具有固定期限的劳动合同。同时，劳动者依然有权利选择与单位是否继续签订劳务合同。劳动者既可继续签订拥有固定期限的合同，也可签订不具有固定期限的合同。同时，如果用人单位已经与员工签订三次具有固定期限的合同，则劳动者有权要求企业续签不具有固定期限的合同，而用人单位无权利拒绝。此外，对于关联企业间所产生的轮换交叉用工问题，用人单位的人力部门无法规避劳动合同签订次数以及具体工作年限的法律风险。

(二) 防范试用期员工的管理风险

《劳动合同法》设定试用期的主要目的包括：一是，为企业留出人员的试用考核期，有效节约企业的财力、人力成本。二是，方便入职员工从多个角度了解企业实际发展情况，考察自身发展水准是否和工作岗位相互匹配，进而可随时与用人单位解除权利。

《劳动合同法》对于试用期时间与劳动合同期限之间的对应关系作出明确规定。用人单位需要注意以下几个注意事项：一是，劳动者与用人单位基于口头所产生的试用期约定不具有法律效力，双方必须将具体条款列入到书面劳动合同当中。二是，若某一方试图延长试用期则不具备法律效力，即便由入职员工提交书面申请，其依然不具有法律效率，其核心原因在于入职员工、用人单位只有一次的试用期约定机会。三是，若员工各项资质不符合企业录用条件，单位有权利解除试用期，而不会给予员

工提前通知。在试用期间,若劳动者的综合能力不满足录用条件,则用工单位无须给予经济补偿金,可直接解除劳动合同。

在设定劳动者的录用条件时,企业应做好以下工作,避免产生败诉问题:一是严格依照法定要求设置试用期期限,将试用期条款写入书面合同。二是向员工明确告知录用条件,由员工本人签字认可。三是结合录用条件,收集员工在试用期不符合的具体证据。四是在试用期到期前,企业务必要向员工通知劳动合同的解除时间。

值得注意的是,若用工单位与入职劳动者并未约定试用期的明确录用条件,无法提出证据表明入职劳动者不满足录用条件,而给予劳动者书面的辞退通知,则需要承担相应法律风险。

(三) 防范员工离职风险

企业人力资源管理部门在面对员工离职问题时,应严格遵循《劳动合同法》所制定的第36条到第50条的相关条款,给出妥善地处理方案,其具体包括以下几方面内容:

1. 辞职问题。依照相关法律规定,劳动者享有辞职权利,其拥有与用人单位单方面解除劳动法律关系的合法权利,其具体包括特别解除权与一般解除权。

当劳动者行使一般解除权时,主要源自于个人原因,应提前30日向用工单位告知,而无需经过企业批准;经过30日后,劳动合同自动解除。特别解除权主要是指,员工遇到社会保险不缴纳或工资拖欠问题,可以行使特别解除权力解除劳动关系。但是,依然需要提前30日向用工单位告知,无须经过企业批准。同时,用工单位还应根据自身存在的违法行为,将补偿金支付给劳动者并解除劳动合同。值得注意的是,用工单位需要保留书面辞职证据,即辞职原因、个人签名辞职信,表明企业并不存在违法行为或过错行为,避免向劳动者支付不必要的补偿金。比如下列案例,在春节前,李某在提出辞职申请之后,与企业失去联系;用工单位未能保存辞职证明,也没有与李某根据相关手续。当春节假期结束后,李某反悔辞职并向法院、仲裁单位诉讼单位辞退并提交相关证据。基于上述案件,企业应向李某支付一定的补偿金。

2. 当员工出现严重违纪问题时,人力资源管理部门应严格遵循以下步骤解除劳动合同。例如,当员工出现严重违纪问题,而用工单位以上述理由解除两者劳动合同时,人力资源管理部门可依照下列步骤进行操作:(1)企业需要建立完善的规章制度,明确违纪问题的具体范围与情形;(2)确保规章制度的各项条例合法,即程序合法、内容合法;(3)在公司内部公示规章制度,保存具体的严重违纪事实证据充分;(4)向工会以书面形式通知解除意见,获取工会一致意见;(5)书面送达解除通知书,严格依照法律规定送达相关书面文件。

3. 合理把控解除证明、解除通知以及解除协议的关系。为避免劳动用工风险,人力资源管理单位首先需要确定解除协议,由劳动者与用工单位共同协商。解除通知主要由用工单位单方面向劳动者发送。解除证明主要由企业将离职证明开具给劳动者。通常情况下,离职协议涵盖兜底性条款、补偿金金额、特殊约定、离职原因。

比如,劳动者在工作期间获得的薪酬福利都已从用工单位结算完毕,主要包括但不限于用工单位所提供的加班费、社

会保险。同时,人力部门应确保劳动者自愿放弃其余权利,双方并不会出现任何纠纷。而劳动者也并不会基于劳动关系向用工单位主张任何权利。简而言之,用工单位的人力资源管理部门应明确上述问题的核心本质,强化自身专业素养,遵循法律规定、各项法律条文间的逻辑关系,科学合理地运用合法手段,避免用工法律风险,保持人力资源管理与法律法规的平衡统一,尽可能降低企业的法律成本。

(四) 创新人力资源管理机制

当前,国内经济发展正步入新常态。在开展人力资源管理活动时,企业也应积极创新管理机制,确保各项人力资源管理活动能够满足经济新常态的发展需求。对于上文所叙述的众多用工风险,通过制定完善的管理机制,引入休假机制、薪资机制,降低企业的用工风险。为强化人力管理效率与质量,有效规避用工风险,企业可以从以下几点着手。

1. 逐一排除具体风险,完善管理机制的漏洞,弥补管理空白。通过建立完善的机制,提供有效保障。

2. 革新管理理念,结合企业的实际发展需求,建立现代化的管理机制。由于人才对于企业发展的重要性持续提升,企业管理层不可粗放地将人员视为生产成本,应践行以人为本理念,正确看待员工价值,给予其人文关怀,听取对于企业的良好建议,推动劳动者积极融入企业管理活动,有效培养员工的归属感,缓解员工压力,避免单位与劳动者产生对立情绪。简而言之,在企业的发展过程中,管理层应革新管理理念,将人文理念传递到人力资源管理部门,由资源管理单位围绕员工价值开展管理活动,尽可能降低风险,为企业发展提供长远支持。

四、结语

综上所述,在开展人力资源管理活动时,企业主要面临用工招聘、劳动者管理的各类风险,通过防范劳动合同签订风险,防范试用期员工的管理风险,防范员工离职风险,创新人力管理机制,有助于把控企业劳动用工成本,增强人力资源管理水平。

参考文献:

- [1] 付雷. 关于企业规避无固定期限劳动合同问题的案例分析[D]. 兰州大学, 2010.
- [2] 罗贝妮. 论雇佣合同与劳动合同之关系[D]. 武汉大学, 2005.
- [3] 包华林. 创新型企业人力资源管理问题探析[J]. 中国商贸, 2011(15): 58-59.
- [4] 陈微微. 快递企业人力资源管理法律风险[J]. 聊城大学学报(社会科学版), 2014(3): 107-112.
- [5] 刘大卫. 人力资源风险防范[M]. 北京: 中国科学文化音像出版社, 2010.
- [6] 段海宁. 人力资源法律风险管控操作实务[M]. 北京: 北京大学出版社, 2012.

作者简介:

吉永华, 供职于山西省吕梁市柳林县人力资源和社会保障局, 经济师。