



# 企业合规管理与劳动法律风险防范研究

严 苗

(陕西警官职业学院 法律系,陕西 西安 720021)

**摘 要** 加强对企业的合规管理,倡导企业建立对内对外合规管理体系,抵御国内国际市场的各种风险,是我国众多的企业参与国际市场竞争的必然选择。企业合规管理的重点是建立风险防范管理体系,而企业劳动用工中的劳动法律风险防范体系构建是建立风险防范管理体系的重要方面。法治社会,企业只有合规合法经营才能在市场竞争中立于不败之地。

**关键词** 企业管理;合规管理;风险防范管理体系;劳动法律风险防范体系

**中图分类号**: F272.35 **文献标识码**: A **文章编号**: 1672-5646(2023)01-0031-04

党和国家高度重视、积极倡导推进企业合规建设。2017年5月,习近平总书记主持召开中央全面深化改革领导小组会议,明确要求企业强化合规管理,建立合规制度。2018年8月,习近平总书记在出席推进“一带一路”建设工作五周年座谈会时指出,企业要规范投资经营行为,合法合规经营,成为共建“一带一路”的形象大使。由此可以看出党和国家对于企业合规管理是非常重视的,积极倡导并不断推进企业合规建设。如今,国际经济发展步入新的发展阶段,国家间综合国力竞争深化,大国博弈更多体现在企业间的竞争。当前我国大力推进“一带一路”建设,势必会促使我国企业广泛参与全球市场竞争。加强对企业合规的管理,倡导企业建立对内对外合规管理体系,抵御国内国际市场的各种风险,是我国众多企业参与国际市场竞争的必然选择,也是我国企业在国际经济竞争中得以行稳致远的“安全阀”和“压舱石”。

求木之长者,必固其根本;欲流之远者,必浚其泉源。企业合规经营不仅有利于再造管理体系、建构企业文化,而且能够从根本和源头上增强企业核心竞争力,确保企业健康可持续发展。纵观中外优秀跨国企业成长发展史,这样的例子比比皆是。华为技术有限公司组建全球合规责任体系,以

合法合规经营的确定性应对国际政治的不确定性,成为国际市场打不死的“小强”。加强企业合规管理意识,提升企业依法合规管理水平,让合规精神成为企业的内在特质,这样在“走出去”过程中才能更加行稳致远。

## 一、合规与合规风险、合规管理的内涵

我国早期并没有合规这一词语,“合规”一词是个舶来品,译自英文“Compliance”。20世纪八九十年代,一些经济领域比如会计、金融行业频繁使用合规一词。美国在经济领域把“Compliance”定义为“合规”,意指遵循、遵守或满足特定的要求。

在我国,关于合规的定义同样始于金融领域。目前对于合规的定义是我国各行各业所遵循的对合规最主流的理解。伴随实践的发展,对于合规具体要“合”什么“规”的理解范畴仍在逐步扩大,但从企业的视角出发,“规”基本可以划分为三个主要类别:第一,企业外部的约束规定,包括约束企业的法律法规、国内国际标准、国际条约协议等;第二,企业内部的约束性规定,包括企业规章制度、治理结构安排、工作运行机制、内部行为规范等;第三,企业伦理道德规定,包括一般性的商业、社会伦理道德要求以及所在行业相关的特定职业操守和道德规范等。<sup>〔1〕</sup>

① 本文系2017年陕西省社会科学基金“陕西自贸区知识产权综合管理和执法体制研究”(2017F012)的成果。

作者简介:严苗(1976-),女,陕西宝鸡人,硕士,副教授,研究方向:经济法学、劳动法学、民商法学。

在实务中与合规密切相连的另一个概念就是反腐败。通常认为,狭义的合规即反腐败,甚至在很长的一段时间里,合规被认为等同于反腐败。笔者认为合规是一个广泛的概念和要求,涵盖了公司运营过程中所能接触到的各个业务板块和领域,包括但不限于反腐败、反商业贿赂、知识产权、环境安全等领域。总而言之,合规要求的是对规则的敬畏与遵从,做到有规必依、违规必究的零容忍,对内达到降低人为风险、确保企业健康经营的目的,对外达到降低违约、违法或处罚风险的目的。

合规风险与合规的概念一样,原本来自金融行业,并主要针对银行机构。而时下对合规风险最具权威性的解释是:企业在经营过程中因未遵守法律法规、规章制度、职业操守及道德规范而导致的风险。<sup>[2]</sup>企业的合规风险主要源于两个方面:一是企业外部环境变化给企业带来的合规风险,如法律法规、监管政策的变化,国际政治格局、国际经济的变化,乃至科学技术的更新;二是企业内部经营状况给企业带来的合规风险,主要来自企业的商业模式、企业的业务领域、企业的合作伙伴等。无论企业的合规风险来自外部还是内部,这些风险都是动态的,这就要求企业进行合规工作时持续监测内外部环境,及时有效地识别不断变化的合规风险。<sup>[3]</sup>当然,理解合规的内涵、意识到合规风险的存在,还不足以防范企业合规风险。企业进行合规管理才是防范风险的主要屏障。

合规管理,是一个比较新的概念,国际上没有统一的定义。根据合规管理的流程和经验,可以将合规管理的内涵总结为以下几个方面:一是合规政策。合规政策是企业合规管理指明方向的纲领性文件,用以明确合规工作的工作目标和基本原则、管理层的合规责任与承诺、企业各部门尤其是合规管理部分的分工职责等。作为第一份或早期企业制定的合规规范文件,合规政策并不作具体细致的规定或工作安排。二是合规制度。合规制度是组成合规管理机制的关键部分,它通常由具体的管理规章或规范文件组成,关系到企业经营的方方面面,如员工行为准则、招待礼品与赞助规范、人事管理规章、奖惩制度、合同管理规范等,另外根据企业所在行业的不同,还涉及特别的制度规范,如医疗行业、食品行业等强监管行业的合规制度。三是合规部门及人员。合规管理部门负责企业的日常合规管理,并应设有首席合规官,或根据企业规模,仅设合规官。合规管理人员应具备专业

的知识、技能,并定期接受系统和专业的培训。合规管理部门或单独设立的合规官,应独立于企业其他的部门,并定期直接向管理层汇报工作,以保证其客观公正地履行工作职责。

## 二、建立合规管理的风险防范管理体系

绝大多数风险都不是一夜之间转化为危机的,是一个从量变到质变的过程。很多管理者对初露苗头的小问题往往视而不见,掉以轻心,但千里之堤毁于蚁穴,等到问题大到不堪收拾时就悔之晚矣。因此,如何在危机刚刚萌芽时就发现风险、防范风险、规避风险,是危机管理最重要的课题。对于防范风险和危机处理来说,最好的应对方略就是事前发现、事前控制,次之则是事中控制、过程控制,最不济的就是应急处置、重在止损。风险是指潜在的危险,具有或然性。危机则是已经发生的危险,是指迫在眉睫的或是活生生的负面突发事件。除了极少数不受人因素控制的危机(如自然灾害等不可抗力引起的突发事件),在没有经过长时间酝酿(有时在不为人知的情况下可能酝酿已久,如地震等)没有任何爆发迹象、没有任何预警的情况下突然发生之外,绝大部分的危机都会经历从风险显现、风险发生、风险扩大到危机来临、危机爆发、危机升级再到危机平息这样一个过程。正是由于这个过程的存在,可以对危机进行有效防范和有效管理。

从风险到危机是一个问题发生、发展的过程,从风险到危机也是一个从量变到质变的过程。企业的管理者往往看重目标、重结果、重绩效,而轻管理、轻过程。企业是否能够可持续发展,很重要的就要看能否处理好细节、能否做到精细化管理。实际上企业的生存和发展就是在管理问题的过程中实现的。企业对问题的管理不外乎是风险的管理和危机的管理。风险管理更多地注重“预防管理”,而危机管理更多地体现“结果管理”。“结果管理”(危机管理)属于问题发生后的事后纠错,以解决实际问题为主线,问题发生到哪里就解决到哪里,虽属亡羊补牢,也不得不为,否则事态会扩大,损失会加大。“预防管理”(风险管控)则属于问题发生前的事前调查、事前规划、执行落实、考评回顾、改进提高等过程控制,属于未雨绸缪、防患未然。

而优秀的管理者要具备远见和洞察力,能够将问题消灭在萌芽状态;要有强烈的风险防范意识,建立健全完善的风险防范体系,坚持不懈地进行危机管理培训,要掌握全面的危机管理技能,临



危不乱,按部就班,谨言慎行,同时必须具备责任感、正义感和同理心。只有这样,才能有备无患,才能确保企业的长治久安。因此,合规管理的重点是建立风险防范管理体系。

国家相关的合规管理标准体系,按照从顶层到基层、从事前至事后以及建立流程为基础,将合规管理体系划分为组织体系、制度体系、保障体系和风险管理体系四个板块,并以这四个板块为支撑,构建合规管理体系。其中合规风险管理体系的建设是合规管理体系建设的难点和重点,关系到合规体系的运行是否顺畅,并将影响合规管理目标能否最终实现。风险管理体系可以从企业合规法律义务及风险识别机制、合规应对风险措施计划机制、合规应对风险计划的实施机制、合规应对风险绩效考核及预警机制、不合规事项的解决机制等五个方面构建。这五个方面的风险管理机制贯穿于企业发展的全过程,包括企业劳动用工、企业刑事责任、证券、税务等诸多法律风险领域。<sup>[4]</sup>

### 三、构建合规管理的劳动法律风险防范体系

人力资源是企业最为重要的资源,企业之间的竞争说到底人才的竞争。如何对人才进行合规合法管理,减少人才的流失,避免人才管理过程中的法律风险,这对企业来说又是一个重大的挑战。下面笔者谨以企业劳动用工中劳动法律风险及防范体系构建为视角进行抛砖引玉,其他领域的法律风险防范体系的构建可参考劳动法律风险及防范体系的建立。

#### (一)员工应聘入职法律风险及防范

1.存在的风险因素。《就业促进法》禁止性别、年龄、学历、疾病等就业歧视。基于此,企业在招聘员工入职阶段,可能会因为被招聘人员未达到法定工作年限(招用童工违法,未满16周岁的公民为童工),或者在招聘广告中存在就业歧视性的条件等被追责,致使企业与员工之间产生纠纷,还可能会导致企业面临被劳动行政部门处罚的风险,从而增加企业的违法成本。

2.风险防范措施。现行《劳动合同法》的颁布实施,宣告了企业用工不受法律约束时代的终结,预示了企业用工法治化时代的到来。在日益强调规则的商业环境下,企业首先需要完善自身的制度,强化对规则的认同意识。企业应当严格规范招聘管理流程,不招用16周岁以下的童工,在招聘广告中,不应设有针对被招聘人员的容貌、身高、疾病、户籍、性别等的歧视性条件,企业应当科学合理地设计招工和录用条件,做好员工的身份、工作

履历等信息真实性的调查。在主观上不要抱有侥幸心理,合规地调整用工方式,改变企业利润对“人”的路径依赖。

#### (二)签订劳动合同法律风险及防范

1.存在的风险因素。劳动合同是约束用人单位和劳动者用工的书面法律文件,对劳动者而言更是维权的有力凭证。但由于现在的劳动力市场是资方市场,用人单位占据主导地位,导致劳动合同的签约率不高,在用工实务中不与劳动者签订劳动合同的企业也是比较多的。依照现行《劳动合同法》的规定,不签订劳动合同的企业,从而会面临被劳动者诉求二倍工资的情势。

2.风险防范措施。守法经营是每个企业的社会责任。企业应及时与劳动者签订劳动合同,且劳动合同文本的内容也应符合相关法律的要求,避免无效合同或无效条款的出现。如果是属于和劳动者续签劳动合同的情形,也应符合续签的相关规定。如果劳动者不签劳动合同,企业应该果断与该劳动者解除劳动合同而不需要承担任何法律责任,如果因为企业的疏忽大意,导致员工入职超过一个月未能签订劳动合同的,企业可以与员工进行充分沟通,采取相应的补救措施而不能不了了之。总之,对于在签订劳动合同的问题上,企业应积极主动。

#### (三)入职后社会保险缴纳法律风险及防范

1.存在的风险因素。社会保险是我国社会保障体系中最重要的一环,用人单位为劳动者缴纳社会保险是企业的一项责任。早在2018年,我国实行国税、地税合并的税制改革,社会保险费交由税务部门统一征收,如果不缴纳将承担相应的责任。税收具有强制性,如果企业不能依法、按期向税务部门足额及全员缴纳社保费用,可以预见,企业将会存在巨大的违法成本和法律风险。

2.风险防范措施。企业依照法律规定为劳动者及时办理社会保险的缴付手续,如果遇到什么客观情况,比如像近几年因疫情防控的需要,企业会突然停工停产导致企业经济出现困难,就可以和收缴部门沟通办理延缓缴付手续。在主观上也应给劳动者做好宣传工作,让劳动者认识到缴纳社会保险既是劳动者的权利也是劳动者的义务,引导劳动者接受社会保险,自愿参加社会保险,从而减少劳资双方在缴纳社会保险上的矛盾。

#### (四)企业规章制度管理法律风险及防范

1.存在的风险因素。规章制度是企业的“宪法”,但是,很多企业不重视规章制度的建设,一些

企业的人力资源管理人员直接从网络上下载规章制度模板,通过复制粘贴的方式制定企业的规章制度,有些企业甚至根本就没有规章制度,导致企业的经营管理无章可循,随意性大。企业管理缺乏权威性、合法性与合理性,劳动纠纷不断,一旦进入劳动仲裁和法院诉讼程序,企业常常面对败诉结果,严重影响了企业的正常经营。

2.风险防范措施。企业应符合法定程序制定规章制度,比如规章制度的内容必须符合法律规定,不能违背公序良俗,且要经过职工代表大会讨论并向员工公示,制定的规范一定要明确具有可操作性。用规章制度规范员工日常行为,比如出勤、绩效考核、奖惩等。目前很多企业的人力资源相关制度,都是照搬照抄,缺少自身特色,而且很多制度规定都与实际操作不符。不完善的规章制度,将会成为劳动争议的诱因,甚至成为企业在劳动争议案件中败诉的关键,因此企业自身也应领悟制定规章制度的重要性,作为企业的人力资源管理者应严肃对待规章制度的制定。

#### (五)解除劳动合同法律风险及防范

1.存在的风险因素。劳动合同的解除可以盘活劳动力市场,可以人尽其才,使其能被合适的企业使用创造更大的效益和价值。但在司法审判实务中,因劳动关系解除而引发的劳动纠纷,在劳动争议案件总数量中占有很高的比重。这充分证明,对于企业而言,如何防范解除劳动合同环节的法律风险,是一个非常重要的课题。

2.风险防范措施。人往高处走,水往低处流。企业如果能加强对劳动者的人文关怀让劳动者有

更多的幸福感、获得感、归属感,就会减少劳动者单方面解除劳动合同的现象发生。但如果企业真的需要解除劳动合同,也应该在符合《劳动合同法》规定的法定情形之下解除劳动合同,且也要在解除程序上符合要求,否则企业就要承担违法解除劳动合同的二倍的经济补偿金。<sup>[5]</sup>

现在的社会是法治社会,对法律的遵守既是使命又是信仰。企业是市场经济发展的主要生力军,法治社会之下,企业只有合规合法经营才能实现双赢。我们有理由相信,在国家的大力支持下企业在新时代伟大征程中会勇攀高峰,再创辉煌。

#### 参考文献:

- [1]王志乐.企业合规管理操作指南[M].北京:中国法制出版社,2017:200-203.
- [2]曾勍.企业人力资源管理中劳动合同法律风险的防范措施[J].投资与合作,2021(12):149-150.
- [3]郭勇.企业法律风险防范与合规管理[J].今日财富,2022(3):73-75.
- [4]深圳市司法局主编.民营企业合规与法律风险防控读本[M].北京:法律出版社,2020:245-249.
- [5]郑辉达.论企业劳动合同管理的法律风险与防范[J].法制与经济,2020(11):67-69.

(责任编辑 国强)

