**企业在劳务派遣中的风险研究**

作为一种新型的用工方式，劳务派遣既有其存在着的社会价值，又潜藏着多种极易引发的风险。结合油田企业使用劳务派遣用工的实际，依据新《中华人民共和国劳动法》及相关法律、法规之现行规定，分析了企业在使用被派遣劳动者过程中如何依法对用工风险进行防范。

一、劳务派遣用工及其社会价值分析

就业乃民生之本。扩大就业，解决群众的燃眉之急，已成为构建社会主义和谐社会的重要任务。面对这一难题，立足于中国国情，在各种现实条件的刺激下，劳务派遣这一用工方式也在胜利油田应运而生。

1.劳务派遣用工及其法律关系分析

劳务派遣是指劳务派遣机构根据用工单位的要求，与用工单位签订派遣协议，将与之建立劳动合同关系的劳动者派往用工单位，派遣机构从用工单位获取劳务派遣费，并向派遣劳动者支付劳动报酬的一种特殊劳动关系。劳务派遣是在三方当事人，两种契约模式下运作的，这一用工方式使得传统的雇佣关系的两方模式转变为派遣机制下的用工单位、用人单位、派遣劳动者三方主体。

二、劳务派遣用工中存在的风险分析

劳务派遣队伍逐步成为新形势下油田企业人力资源的生力军和后备接替资源，这一新型的用工方式，使油田企业用工保持了较高的灵活性，一定程度上降低了用人成本，但凡事有利必有弊，油田企业也应深刻认识到，在享受其灵活性、便利性的同时也相应承担着各种风险：

1.劳务派遣单位不具备相应资质的风险

《劳动合同法》第57条规定：劳务派遣单位应当依照公司法的有关规定设立，注册资本不得少于50万。但在现实运作中，有些劳务派遣单位虽然是勉强达到了《劳动合同法》所规定的资质条件，但其规模化、专业化程度较低，且由于拥有大量的劳务派遣员工，本身注册资本数额较小，一旦因大规模拖欠工资、社会保险费所要承担的法律责任超过其承受能力时，派遣单位也会通过关闭企业、或通过破产法等合法手段规避法律责任，这势必会给企业带来不同程度的损失，影响企业的经济效益。

2.派遣过程未履行法定手续的风险

由于大多数劳务派遣单位缺少既懂人力资源管理又懂劳务派遣经营的专业人员，于是在实务中就普遍出现了这样一种操作模式：由用工单位招工，招到合适人员后，再由派遣单位与该员工签订劳动合同，有的还在劳动合同中写明派遣公司根据实际用人单位的要求，代实际用人单位招聘某某岗位多少名员工之类的条款，由此带来的是招聘主体的不明确，进而带来的是劳动关系主体的混乱，对被派遣员工造成误导。而且有的劳务派遣单位并没有和被派遣劳动者签订正式的劳动合同，往往只是口头约定一下工资报酬、服务期限、工作内容等劳动合同的主要条款，这对用工单位和派遣员工来说是非常不利的，很难

举证劳务派遣单位与派遣员工之间存在劳动关系。

3.劳务派遣工劳动稳定性差

由于在用工身份、工资待遇、职位晋升方面与正式职工存在很大差别，企业对劳务派遣员工的思想教育也比较薄弱，导致他们对企业的忠诚度不高，对企业缺少归属感，因而客观上造成了派遣员工就业稳定性较差，流动性较高，在频繁的转换工作中很难保证派遣员工能够保守先前用工单位的商业秘密。

4.同工不同酬易引起薪酬纠纷

在用工单位的眼中被派遣劳动者不是本单位的正式员工，没有必要给予被派遣劳动者与正式员工相同待遇，有的劳务派遣工与正式职工从事同样的工作岗位、承担同样的责任，但是同岗不同酬，尤其是在奖金、福利、保险、补贴嘉奖方面往往存在很大差异，这种因身份不同而导致的待遇不同，造成一种事实上的不平等，更有甚者有的劳务派遣单位无视被派遣劳动者的合法权益，不给被派遣劳动者缴纳社会保险，以牺牲被派遣劳动者利益为代价，牟取自己的非法利润，这些做法严重违反了《劳动合同法》第63条：被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利的规定，一旦被劳动行政管理部门查处，将会受到行政处罚。

三、使用劳务派遣用工企业风险防范的对策分析

在实践中，正确运用劳务派遣能够有效降低用工单位的人力资源管理成本和制度成本、能够解决困难群体再就业问题、能够提高供求岗位的匹配效率、能够解决供需错位问题，能够解决用工单位人员能进不能出矛盾。然而任何事物都有它的两面性，劳务派遣这种用工模式革新了传统的双方雇佣关系，牵扯劳务派遣单位、被派遣劳动者、用工单位四方主体，形成三方雇佣模式，造成法律关系模糊，法律责任难以界定，如何有效控制和防范派遣用工中的法律风险已成为用工单位的首要任务。

1.确认劳务派遣单位的资质合法性

《劳动合同法》第57条规定：劳务派遣单位应当依照公司法的有关规定设立，注册资本不得少于50万元。鉴于此，用工单位可以通过审查劳务派遣单位的风险储备金、是否具有劳动纠纷处理经验的专业人员、有无完备的风险管理体系等方面来评估劳务派遣单位的风险承受能力，最大限度地降低由于劳务派遣单位承担责任能力不足而被连带追偿的风险。

用人单位可以从劳务派遣单位提供服务项目种类、服务规模大小、服务网络分布、服务品牌知名程度、服务水平高低等方面进行评估，选择那些服务项目多、网络广、规模大、知名度响的劳务派遣单位。其次考虑劳务派遣单位是否具备提供增值服务的能力，如在被派遣劳动者的政策咨询、技能培训、补充保险、职业关怀、争议调解等方面提供服务的能力，减少发生劳动争议的机率和及时有效处理可能出现的问题。

 2.签订劳务派遣协议的规范性

一份责权明晰的劳务派遣合同是维护双方权利义务的可靠凭证，可以有效地降低用工单位在劳务派遣过程中的法律风险。

（1）明确规定劳务派遣单位有足额支付工资和缴纳社保的义务。在劳务派遣服务中，被派遣劳动者的工资和社会保险金都是由用工单位开支的，劳务派遣单位代为发放。用工单位支付上述费用是为了再生产被派遣劳动者劳动力并持续为用工单位创造价值，而不能成为劳务派遣单位提高收入的来源。用工单位在派遣协议中应明确规定劳务派遣单位发放工资的日期，并规定未经用工单位同意，劳务派遣单位不得以任何名目克扣被派遣劳动者工资，并敦促劳务派遣单位及时为被派遣劳动者支付工资和缴纳社会保险。

（2）明确约定雇主责任分担及违约责任。

劳务派遣协议应包含雇主责任分担方式及违约责任条款。双方应约定工伤事故、劳动纠纷如何处理，费用如何分摊。用工单位应规定劳务派遣单位单方违约应承担所有损失并且用工单位有权解约。此外，双方还可以约定被派遣劳动者在被派遣劳动者在哪些情形下可以退回劳务派遣单位及退回方式。

3.防止商业秘密的外泄

劳动合同法第六十六条规定，劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。这样规定的目的是限制企业过度使用劳务派遣来降低用工成本，同时也为了防止被派遣劳动者透露用工单位的商业机密。

4.劳务派遣用工报酬的合法性

根据《劳动合同法》第63条：被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利的规定。立足于油田企业的现实情况，笔者认为应逐步实行劳务工与固定工同岗同绩效的工资标准，尽量减少劳务工的心理不平衡感。油田企业可以建立以技能水平来区分的薪酬体系，如：根据技能高低，区分为高级工、中级工、初级工，完善人才价值的评价和激励体系。派遣工与正式工的工资差别应当有限度。工资标准的决定因素中一般包括工龄因素，派遣工由于期限短，故确定其工资标准可不考虑工龄因素。因而，由于有无工龄因素而导致的派遣工与正式工的工资差别应当是合理的。除工龄因素外，劳动质量和数量对工资标准的影响，在派遣工与正式工之间不应当有差别。

结语

劳务派遣用工既有其存在的社会价值，同时又隐藏着风险。因此，用工单位应辩证的看待劳务派遣，既要充分利用劳务派遣的优势，又要正视劳务派遣隐含的风险并积极采取措施加以防范，确保企业和谐发展。