

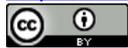
Introduction to Collaborative Labor Risk Control and Deal with

Keke Zhao

Economic Management Branch, Xinjiang Light Industry Professional Technology Institute, Urumqi
Email: zhaokeke999@163.com

Received: Oct. 2nd, 2014; revised: Oct. 23rd, 2014; accepted: Nov. 5th, 2014

Copyright © 2014 by author and Hans Publishers Inc.
This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

Abstract

Collaborative employee has gradually become a major employment trend of seasonal production-oriented enterprises. But in the new "labor law", without dedication to corporate synergy system regulation, it has no location in the system of rules. So how to solve the coordination in the process of all kinds of employees has become the key to the success of enterprise collaborative problem. Among them, the collaborative benefits for the collaborative employees have become the focus of the enterprises and the staff concern topic. Combining the actual case of Tunhe Co., Ltd., we make an introduction to collaborative labor risk control and deal with in this paper.

Keywords

Synergy, Labor Risk, The Labor Contract

浅谈协同员工劳动风险控制及应对

赵珂珂

新疆轻工职业技术学院经济管理分院, 乌鲁木齐
Email: zhaokeke999@163.com

收稿日期: 2014年10月2日; 修回日期: 2014年10月23日; 录用日期: 2014年11月5日

摘要

协同员工已逐渐成为季节性生产型企业的一大用工趋势，但新《劳动法》中没有对企业协同做出专门的制度规定，可以说其处于各项制度规定的盲区地段。所以如何解决员工协同过程中出现的各类问题成为企业协同成功与否的关键所在，其中，协同员工最为关注的协同期间各项待遇已成为企业与协同员工所关注的焦点话题。本文结合中粮屯河股份有限公司的实际案例浅谈协同员工劳动风险控制及应对。

关键词

协同，劳动风险，劳动合同

1. 引言

对于生产期较短的季节性加工企业来说，在用工方面有高峰期变化的特点。为此，“用工总量整体规划，分类管理，建立内部人才市场，区域、产业间用工高度协同”的用工理念和思路显得尤为重要。但是随着产业协同工作在稳步、持续的推进过程中，协同工作所面临的环境也在不断发生变化，这既给协同工作带来了效益，也给协同工作带来了相应的风险。如：在借调协同中存在临时借调人员手续不规范，虽协同员工已上岗，但未办理相应的入职手续，员工对自己的岗位及借调协同相关事宜不清晰，协同员工缺乏热情和工作积极性。借入借出单位衔接不紧密，沟通不足，员工借调完成后是否按时返回公司，借调双方不知晓，造成对员工管理失控的现象发生。这些问题在协同用工中均存在潜在的风险[1]。本文以中粮屯河股份有限公司的员工协同为实际案例来谈谈协同员工劳动风险控制及应对。

2. 协同的定义及法律依据

协同简单地说是为达到“1 + 1 > 2”的效应而做出的努力，人员协同是指一个集群中的企业由于相互协作而共享人员的行为，即实行人力资源的借调与共享，创造协同效应，为企业带来竞争优势。当企业一方面的资源同时并且无成本的作用于企业另一个方面的时候，协同效应便产生了[2]。协同效应具有日常提及的互补效应所不可比拟的优势，互补优势只是相互填充将多余的资源得以利用，并不能达到创造原来没有的东西的效应。与互补效应相比，协同效应更难获得，它的效果是成倍增加的而不只是两者简单的总和，这就是协同效应[3]。例如中粮屯河股份公司内部某一分(子)公司的员工对某种特殊工艺有比较深入的研究，他把自己的知识传授给其它分(子)公司，那么其它分(子)公司可以与它同时使用这些知识。通过对这些知识的共享与创造，使技术的价值不断得到提高。

员工协同中存在三方关系，包括相互协同企业和被协同员工，通常是由相互协同的企业之间在争取被协同人同意的前提下，签订协同协议，被协同人员到被协同企业从事某项工作。员工被协同期间虽然受被协同企业的管理，但是不与其存在劳动关系，被协同员工的劳动关系在原企业继续存在。从法律行为特征上来看，被协同的员工从一个企业到另外一个企业，改变了工作地点，工作内容，其劳动合同实质上已经发生了变更。我国关于合同变更程序的规定条例如下：

《劳动法》第 17 条规定：变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。

《劳动合同法》第 35 条规定，用人单位和劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采取书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份[4]。

3. 协同期间应对用工风险方法初探

3.1. 事前控制风险

首先《借调协议》是协同工作开展必不可少的环节，是协同工作顺利开展的保障。劳动合同管理是一项科学性、规范性很强的基础工作。签订《劳动合同书》的目的在于以书面形式明确劳动合同当事人双方的权利与义务，以及有关劳动条件，工资福利待遇等事项，便于履行和监督检查，在发生劳动争议时，便于当事人举证，也便于有关部门处理。

借调在法律上的意义是模糊地，不是一个严格法律上的意义。《劳动合同法》关注的核心是劳动关系，但在实际协同中又存在借调协同的“劳务关系”，即被外单位借调的员工，虽然是在借入单位工作，但是其劳动关系还是保留在借出单位，因此，协同员工应当和借出单位签订劳动合同。但在协同中如何与其劳动合同约定的岗位保持一致性呢，这就需要我们以劳动合同附件的形式来履行和变更《劳动合同书》，即由借调单位、被借调单位与借调协同员工个人之间签订《借调协议》，明确借调期间三方的权利和义务，作为合同附件来处理相关事宜。

在日常的借调过程中，经常会出现分公司对签订《借调协议》不重视，有的单位甚至不签订《借调协议》或签订《借调协议》内容不清晰，模棱两可，这无形中就隐藏了一个潜在的用工风险，出现问题我们无法举证，此举也不利于公司协同业务发展的需要。因此，做好协同工作，合同管理应放在协同工作的首要位置，并确保合同管理的有效性[5]。

其次，借调人员借调期间发生异地工伤，该如何处理？协同员工需要签订《借调协议》，但更要注意协议的内容，协议中须明确三大块内容，一是重点约定岗位职责内容；二是明确薪酬保险待遇；三是明确异地发生工伤该如何处理等相关约定。

我们在借调协同中通常会遇到两类人员，一类是我们在岗的专业技术人员，一类是退休、内退后被原单位返聘回技术岗位的人员。这两类人员在借调期间一旦因工发生伤害，就存在异地工伤如何处理的问题？《工伤保险条例》第41条第3款规定“职工被借调期间受到工伤事故伤害的，由原用人单位承担工伤保险责任，但原用人单位与借调单位可以约定补偿办法”[6]。根据这一条款的规定，我们不难看出，借出单位的员工被借入单位临时借调，在借调期间发生工伤事故，借出单位应当首先承担工伤保险的责任，之后再与借入的单位协商并给予补偿。在这里，我们重点要明确两个要点：一是借出单位须与借调员工签订劳动合同、借调协议；二是借出单位须按规定为员工缴纳工伤保险，而且在协同员工被确定出发前须到当地社会保险机构办理备案登记手续；三是对于返聘职工的工伤待遇应参照工伤待遇标准执行。对于退休人员返聘、重新就业发生工伤应如何处理的问题，我国现行法律、行政法规都没有明确的规定。国家规定法定退休年龄，是赋予达到一定年龄的劳动者享受退休待遇的权利，但并没有禁止这类劳动者继续劳动的权力，因此，返聘员工在务工过程中发生伤害，应得到相应的赔偿。从用工的形式看，被返聘的职工重新上岗，接受用人单位的管理，完成用人单位分配的劳动任务，取得劳动报酬，和其他职工并没有什么两样。他们在劳动时，也和其他职工一样，同样存在着受伤害的风险。但现实生活中，因达到法定退休年龄的职工，不能再缴纳工伤保险，费用完全由用人单位直接承担，在没有法律法规规定情况下，国家文件精神也可作为处理纠纷的依据。根据中共中央办公厅、国务院转发中央组织部等8部门《关于进一步发挥离退休专业技术人员作用的意见的通知》(中共发[2005]9号)的规定：“离退休专业技术人员受聘工作期间，因工作发生职业伤害的，应由聘用单位参照工伤保险的相关待遇标准处理”。在我国的司法实践中，这类纠纷发生后，劳动仲裁部门不再受理，当事人可以选择和用人单位协商解决；协商不成的，也可以按照民事纠纷，直接向法院提起民事赔偿诉讼。法院也会参照工伤赔偿的标准，裁定用人单位的赔偿标准，以体现公平原则[7]。

因此，签订《借调协议》，明确借调三方的权利义务是开展协同工作的重中之重，是事前控制风险的有效途径。

3.2. 事中有有效控制风险

借入单位对协同员工的管理重点体现在“用工的合法性”。从以往的借调过程中可以看出，借入单位在薪酬发放、劳动保护、员工非因工负伤或患病、特殊工种持证上岗等方面工作不扎实，合法合规性不足，存在用工风险，具体表现在以下几个方面：

第一，协同工作主要发生在生产期间，如果存在协同员工执行“两班倒”、“三班倒”，那么为此协同员工会产生较多的加班时间。大部分公司借调制度规定是协同员工加班工资由借入单位按规定发放，目前，借入单位加班工资有未按规定发放的现象存在，如执行综合计算工时岗位员工的加班工资应按150%支付，但有一些企业按100%支付，这不符合法规，不仅存在用工风险，同时也挫伤了协同员工的工作热情及积极性，这从某种程度上将影响和制约公司持续、全面推进协同工作。

第二，协同员工“无证上岗”或“未按时换证”(司炉)等现象仍然屡见不鲜，如协同的员工无农机驾驶证、司炉上岗证或到期未换证者。协同员工不能按要求持证上岗，违反了相关政府监管部门的要求，一旦出现问题，不仅使公司遭受经济损失，而且会造成极坏的社会影响，协同用工也存在较大的风险。因此加强内部管理，规范日常业务是协同工作的基础。

第三，协同员工借调期间在异地工作，非因工负伤或患病，协同员工因病住院难以到本单位所在地社保机构报销。因社保机构政策的约束，致使员工不能充分享受医疗保险待遇，因此在大力推进协同工作的同时，需借入单位提前做好前期的应急准备工作，对入院治疗的人员能够及时办理“急诊住院”手续，待协同员工康复返回借出单位后，可依法办理医疗保险报销事宜，保障员工的合法权益[8]。

3.3. 及时进行风险预警

借调单位双方在借调前、中、后期均需进行深入的沟通，一是通过有效沟通，掌握协同岗位的职责及任职要求，并分析协同岗位中是否存在风险及风险状况，在员工到岗时须向员工讲明自己即将上岗的相关事宜，使协同员工本身也十分清楚，尤其在突遇事件时具备有效规避风险的方法和常识。二是对具有风险状况的岗位进行培训和风险排查，及时做出风险预警方案。如目前协同员工在借调期满返回公司之前，因借调单位双方未及时沟通，不清楚协同员工的具体行程，尤其是双方未能严格按《借调协议》执行时，协同员工提前直接返家，但未第一时间回公司报到，借调双方单位不知晓其中的情况，这样员工一旦中途出现意外，借调双方单位均无法获悉，会导致相关申报延迟，责任难以界定，给员工及公司均会造成不必要的损失。因此强化用工风险防范意识，加强内部管理，减少和避免风险的滋生，提高风险控制能力是适应公司业务发展的要求[9]。

4. 结束语

内部协同，充分整合公司内部人力资源，满足了公司产业规模快速发展的用人需求。因此多角度、多渠道强化风险管理意识，努力建立良好的风险管理工作环境和氛围，是全面、持续开展协同工作的有力保障。通过本文的研究，希望能够给存在员工协同的企业一定的建议和指导。

参考文献 (References)

- [1] 刘淑花, 杨育彪 (2013) 改善员工现状, 促进社会和谐. *朔州日报*.
- [2] 沈彬 (2013) 解决劳务派遣问题必须动真格. *东方早报*.
- [3] Ang, S. and Slaughter, S.A. (2011) Work outcomes and job design for contract versus permanent information systems

professionals on software development teams. *MIS Quarterly*.

- [4] 顾骏 (2013) 劳务派遣同工同酬难在哪里. *中国经营报*.
- [5] 王维纳 (2011) 浅谈企业劳务派遣员工的创新管理. *船舶标准化工程师*, **4**.
- [6] 许虹 (2013) 我国劳务派遣及其法律规制探析. 上海师范大学, 上海.
- [7] 桂进弟 (2013) 我国劳务派遣面临的困境及对策研究. 西南交通大学, 成都.
- [8] 邓鹏 (2013) 中国劳务派遣制度的现实困境及其改革. 安徽大学, 合肥.
- [9] 刘官正, 吴丹, 梅占勇, 朱青松, 王磊 (2013) Automatic detection of respiratory rate from electrocardiogram, respiration induced plethysmography and 3D acceleration signals. *Journal of Central South University*, **9**.