劳务派遣模式下企业劳动用工风险与规范路径

权德衡

中国葛洲坝集团水泥有限公司，中国·湖北　武汉　430073

【摘　要】劳务派遣作为一种灵活的用工模式，可降低用工成本，改善人力资源配置现状。但劳动用工风险不容忽视，尤其是在劳务派遣用工监管力度不断加大的背景下，违规劳务派遣用工引发的风险愈发严重，需要合理制定应对办法。本文围绕劳务派遣模式特点，深入分析企业劳动用工风险，并在明确成因的基础上，提出切实可行的规范对策，以提升企业劳动用工合规性、合法性。

【关键词】劳务派遣模式；企业劳动用工风险；规范路径

引言

劳务派遣模式的推广可优化企业人才管理程序，减少劳务争议。但是，此模式应用期间经常面临派遣岗位适用范围界定模糊、用工比例超标、同工同酬落实缺乏有效保障等风险，影响企业劳动用工规范性。对此，相关人员应该立足实际，采取构建劳务派遣用工全流程合规管理体系、完善劳务派遣用工比例动态监控机制等措施，灵活应对各类风险。

1　劳务派遣模式下企业劳动用工风险

1.1 派遣岗位适用范围界定模糊

劳务派遣岗位适用边界在实际操作中缺乏清晰的划分标准，临时性、辅助性、替代性三类情形间的界限模糊，企业在认定时多依据自身理解灵活掌握，缺乏客观统一的判断依据。界定上的不确定性使得大量本应纳入正式劳动关系的岗位被纳入派遣范畴，用工性质在派遣与直接雇佣之间长时间处在含混状态[1]。部分企业将常态化、持续性的主营业务岗位纳入派遣用工范围，使得派遣用工从补充性手段演变为常规用工模式，岗位性质的混淆不仅会让企业内部人力资源管理更为复杂，还会导致劳动关系认定在事实层面无法形成稳定预期。派遣员工与正式员工在同一岗位上从事相同工作，但由于身份归属不同，会适用差异化的管理标准，此种二元化的用工结构对企业内部管理秩序影响较大。

1.2 用工比例存在超标风险

劳务派遣用工比例的控制要求在执行期间会面临较多问题，尤其是季节性生产高峰、项目集中交付等阶段，企业用工需求短期内迅速上升，派遣人员数量容易突破合理区间，部分企业为规避用工比例约束，习惯性利用拆分用工合同、多头签约派遣机构等方式变相突破上限，此种做法不仅难以从根本上化解比例超标困境，还会导致企业在用工管理方面陷入更为复杂的局面。用工比例的持续超标会增大企业用工结构中派遣性质人员占比，派遣用工本应承担的补充性、辅助性功能定位发生变化，企业对派遣用工形式愈发依赖，若外部监管环境趋严或派遣政策调整，企业将面临大规模用工关系转化的压力。

1.3 同工同酬落实缺乏有效保障

派遣员工与正式员工在相同岗位上从事同等数量、质量的劳动，但在薪酬待遇、奖金发放标准、福利保障等方面却存在明显差异，因身份不同导致的待遇分化在实践中屡见不鲜。企业多以派遣员工隶属于派遣机构管理为由，在薪酬制度设计方面设置差别化的待遇标准，同工同酬原则在执行方面遇到的阻碍较多。薪酬待遇的差距除了体现在基本工资、奖金绩效等显性收入方面，还会渗透在社会保险缴纳基数、住房公积金、年终奖金等隐性待遇领域，多重维度的待遇差异，导致派遣员工的综合劳动报酬与正式员工之间形成系统性落差，长期处在不利地位[2]。同工同酬落实不到位引发的消极影响，派遣员工个体的公平感不仅会受损，也会持续侵蚀企业内部分配公平性、管理公信力，致使派遣员工群体积累大量不满情绪，不利于营造良好的员工工作氛围，甚至会阻碍企业健康发展。

1.4 派遣员工退回机制有待完善

劳务派遣关系中用工退回环节是企业行使用工管理权

的主要方式，但退回条件的设置以及退回程序规范在实践中有待加强，部分企业在与派遣机构签订派遣协议时，对退回情形的约定较为笼统，致使退回权的行使没有明确边界，派遣员工经常面临因企业单方面判断而被退回的风险。由于退回机制不健全，派遣员工退回理由时常出现随意化现象，甚至涉及企业本身经营策略调整、对派遣员工主观评价等，不再单一局限在基于派遣员工自身履历、派遣协议约定上，难以进行客观评价。并且，退回操作缺乏规范性，派遣员工工作很难保持稳定，职业发展通道受阻，若发生争议，多因退回依据不足和程序存在瑕疵而陷入被动。退回机制的不完善还会导致派遣员工合法权益受损，增加企业处理相关争议的沟通成本，最终影响企业用工管理规范性。

2　劳务派遣模式下企业劳动用工风险防范必要性

基于劳务派遣模式，加强企业劳动用工风险的防范，可以适应监管环境趋严的客观要求，也能有效规避规避劳动争议风险，提升用工管理水平。

2.1 有助于适应监管环境趋严的客观要求

随着劳务派遣领域监管力度的持续加强，行政执法检查频率、深度日益提升，增大了违规用工行为的查处力度，企业若继续沿袭原有粗放式派遣用工管理模式，难以适应监管标准逐步细化、执行力度持续强化的发展趋势。监管环境的变化需要企业正视派遣用工中存在的各类合规隐患，主动将派遣用工管理纳入规范化体系，避免因违规行为引发行政处罚、经营资质受限等，从思想层面上真正认识到派遣用工合规建设的重要性，让企业在日益严格的监管框架下获得稳定的经营环境。

2.2 有助于规避劳动争议风险

劳务派遣涉及派遣机构、用工单位等多方主体，用工方面比传统模式更为复杂，用工管理各环节均可能成为劳动争议的触发点。岗位适用范围、用工比例、同工同酬等事项在实践中容易引发争议，同时需要投入大量人力物力应对仲裁诉讼程序。并且，劳动争议的发酵一般会通过舆论传播，致使企业声誉遭受负面影响。从风险防范的层面来看，将派遣用工合规管理前置化、常态化，是降低争议发生概率的重要措施，可以减少企业不必要的成本支出。

2.3 有助于提升用工管理水平

劳务派遣是企业多元化用工体系中不可缺少的关键部分，其管理精细化程度与企业整体人力资源管理效果息息相关。劳务派遣用工管理存在各类不合规现象，本质是企业用工管理体系短板的体现。通过系统梳理劳务派遣用工风险点，合理制定应对办法，可以推动企业用工管理从粗放式向精细化转变，在管理标准上实现劳务派遣用工与直接用工协调统一[3]。企业在劳动用工风险防范中持续提升管理能力，可以作用于派遣用工领域，同时外溢至企业整个人力资源管理体系，对用工架构的不断优化，建立更为完善的管理流程，为企业高效、稳定用工环境的创造打好基础。

3　劳务派遣模式下企业劳动用工风险规范路径

3.1 构建劳务派遣用工全流程合规管理体系

为提升企业劳动用工规范性，降低用工风险出现概率，应以用工全流程制度化管理体系为基准，对现有流程不断完善，增强其合规性。在具体实践中，企业需严格审查拟合作劳务派遣单位的资质，重点关注劳务派遣单位经营许可证、注册资本、社会保险缴纳情况等，可通过创建合格供应商名录的方式，对入围派遣单位进行年度评价，并根据评价结果动态调整，将资质审核成果作为续约决定的重要指标。用工企业建立被派遣劳动者信息管理数据库，对每名派遣劳动者基本信息全面登记，包括入职时间、派遣期限、岗位类型等，为合规自查、外部审查提供完整数据。在退出阶段，规范派遣用工的终止程序，明确退出的情形，如派遣期满、岗位撤销等，制定相应的处理流程，以免因退出程序不规范而出现争议。每年对劳务派遣用工情况进行一次内审，涉及内容有派遣协议合规性、用工比例合规性、同工同酬落实情况等，审核结果可以用于下一年度合规改进的参考依据。

3.2 完善劳务派遣用工比例动态监控机制

用工比例超限属于劳务派遣合规风险中较为普遍且出现概率较高的风险种类。虽然当前相关规定已经严格控制劳务派遣用工数量，但由于编制管理、业务波动等多方面因素影响，部分企业在人员结构调整期间，难以实时感知比例红线，使得超比例情形在不知情的情况下长期存在。为解决此问题，企业建立劳动用工台账实时更新机制，分门别类地统计正式员工、劳务派遣员工、实习生等不同用工种类，明确用工总量口径、派遣人数口径的计算标准，确保比例核算精准、真实。设立比例预警阈值，为业务临时性用工留出合规空间，若达到预警线，立即启动人员结构

调整程序，同时将用工比例合规情况列入年度绩效考核指标，形成部门对合规结果负责的激励约束制度。企业应定期开展用工结构自审自查，由人力资源部门联合法务、财务部门进行一次用工比例自查，依照需求形成书面报告，保证企业劳动用工风险能被及时发现和处理。

3.3 建立派遣员工同工同酬对标管理机制

在待遇方面，派遣员工与正式员工之间存在明显差距，对企业用工管理规范化目标的实现产生较大阻碍。针对此问题，与薪酬制度设计和考核评价标准不一致有直接关系，企业应从实际出发，全面、系统梳理现有薪酬体系，将派遣员工纳入统一的岗位价值评估框架，对相同或相似岗位建立统一的薪酬结构、绩效考核标准、奖金分配规则，从根源上消除因身份差异引发的待遇分化问题。在基本工资的基础上，将显性待遇纳入对标范围，如绩效奖金、年终奖励、福利待遇等，社会保险缴纳基数、住房公积金、培训发展机会等隐性待遇同样要加强重视，以免因多重维度的待遇落差而形成系统性分配不公问题。针对的确因岗位性质、技能水平、工作年限等客观因素需要存在待遇差异的情况，可建立清晰、可量化的差异化依据，向派遣员工进行充分解释，以免因信息不对称而引发误解、不满。

3.4 加速劳务派遣用工规范化转型

从长远治理层面分析，单纯依赖被动合规难以从根本上消除企业劳动用工风险，企业需加强用工模式的优化以及调整，加速劳务派遣用工规范化转型。针对长期使用、岗位性质稳定、可转为直接劳动合同用工的人员，可考虑将其转为直接劳动合同用工，以免对劳务派遣用工过度依赖；针对需要保留派遣用工的岗位，可以利用精细化管理模式，增强企业劳动用工合规性，摒弃以往粗放的管理模式。采用劳务外包、专业分包等方式，承接部分非核心业务，满足灵活用工需求，避免劳务派遣所具有的特定合规风险。在精细化管理层面，加强一线管理人员相关培训，提升其对劳务派遣的认识和理解。同时，创建劳务派遣合规案例库，系统化整理企业以及同行业典型违规案例，定期组织人员进行案例学习，制定切实可行的行动指南，增强用工合规管理有效性。在信息化方面，借助人事信息系统建立劳务派遣用工专项管理模块，做好业务比例实时统计、派遣期限自动预警等工作，在先进技术的辅助下替代人工统计，以免因数据失真而引发合规风险。针对规模大、派遣用工规模大的企业，聘请第三方合规服务机构进行年度合规诊断，以外部专业力量为基础，弥补企业内部合规能力不足的缺陷，实现对企业劳动用工风险的合理防控。

3.5 规范派遣员工退回管理程序

派遣员工的退回管理是企业行使管理权的关键一环，也是实践中争议比较集中的一部分，企业应在派遣协议中对退回具体情形、操作流程进行明确约定，将退回条件限定于派遣员工严重违反规章制度、派遣协议到期终止等客观、可验证的情形上，避免设置过于宽泛或主观性强的退回条款，在制度上减少退回权行使期间的不确定性、随意性。在作出退回决定前，企业应履行充分的内部审计程序，仔细核实相关事实依据，保证退回理由能建立在充分的事实基础上，同时给予派遣员工相应的陈述及申辩机会。针对拟退回的派遣员工，提前与派遣机构沟通和协调，在退回事实依据等方面达成一致，确保退回后的相关工作能顺利衔接，不会因为沟通不到位而出现派遣员工处于无人管理的状态。对于因企业经营调整需要批量退回派遣员工的情况，制定详细的退回工作方案，对退回时机、补偿安排、员工情绪疏导等因素多方面考量，以免集中退回引起群体性事件。

4 结束语

综上所述，劳务派遣模式下企业劳动用工风险防控是一项系统工程，需要从多角度出发，合理制定应对办法。通过构建劳务派遣用工全流程合规管理体系、完善劳务派遣用工比例动态监控机制、规范派遣员工退回管理程序等措施的深入实施，不仅可以提升企业劳动用工规范化程度，也能保证劳动者的合法权益，从而达到用工效率与用工合规有机统一的目标。

参考文献：

[1]叶宗水.企业劳务派遣超比例用工风险防控对策研究[J].就业与保障,2025,(12):38-40.

[2]李婷婷.国有企业劳务派遣用工风险防控[J].人力资源,2025,(2):24-25.

[3]李瑶.国有企业劳务派遣用工的风险及防范[J].中国金属通报,2025,(1):165-167.

作者简介：权德衡（1992.11-），汉，男，湖北省郧西县，硕士研究生，中级经济师，研究方向：劳动用工管理、劳务用工管理、人才引进培养。