

# 浅析《劳动合同法》中的非全日制用工问题研究

◆ 谭 州

(汉口学院文法学院 湖北省武汉市 430212)

摘要: 因为非全日制用工在一般公司企业中既不用订立给劳动者劳动合同又不用和他们约定试用期, 所以现在又很多企业都会聘用非全日制员工。虽然新出台的劳动合同法就以前的劳动法做出改进, 但是其中很多条例也对非全日制用工这个新兴群体有了很大的影响。还也引发了各种社会经济舆论纠纷, 并使其中一些特殊群体的某些权益受到侵害, 因此完善这些群体非全日制就业机制问题是目前值得讨论的话题。

关键词: 非全日制用工; 劳动合同法; 用工问题

## 一、我国法律对非全日制用工的影响

我国非全日制用工制度主要依据《劳动合同法》来制定的, 2012年新修订的《劳动合同法》不仅根据全日制用工形式对非全日制用工的合同订立、试用期及报酬做出了明确规定, 并且还在以前的基础上做出了改进与变革。

### (一) 用工合同的订立

鉴于非全日制用工的灵活性, 《劳动合同法》第六十九条对非全日制用工做出特殊规定: “非全日制用工, 双方当事人, 可以在没有其他人在场的情况下订立口头协议等。”同时由于非全日制用工时间较短, 劳动者有较多空余时间, 该条还规定“对于从事非全日制用工的劳动者, 他们在工作时可以与一个或一个以上用人单位同时订立劳动合同; 只不过需要注意的是, 订立过的劳动合同的人, 后面的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行, 否则需要付相应的责任。”非全日制用工形式本就较为灵活, 订立口头协议不仅可大大提高工作效率, 还可省财省力。但是《劳动合同法》似乎也忘了口头协议的灵活性, 又无实质上的证据, 一旦劳动者遇到不遵守协议者, 其权益也将不知从何去维护。

### (二) 试用期与用工解除终止

由于我们在履行非全日制用工时它的工作期限相对比较短, 如果约定试用期, 对于劳动者来说是不公平的, 《劳动合同法》第七十条做出了明确规定: “非全日制用工的劳动者, 他们双方各自是不得相互约定试用期的。”与全日制不同, 在用工的解除和终止上面, 非全日制用工表现得更加灵活, 《劳动合同法》规定: 在非全日制用工过程中, 双方当事人中的任何一方, 都可以随时通知对方终止用工, 并且当发生在这种情况下用人单位则不需要向劳动者支付任何经济补偿等。

虽然试用期约定方面是更有利于劳动者权益的维护, 但在用工终止上却还是有值得商榷之处的。关于补偿金的问题不管在全日制还是非全日制工作中都是备受争议的, 尤其, 在面对期限较短的非全日制用工上, 若不规定经济补偿当劳动者遇到这类问题时, 岂不是既丢了工作还不能维护自身利益吗?

## 二、我国法律对几种非全日制工作群体的影响

非全日制用工, 其实在我国出现的时间并不长, 只是作为灵活就业的一种重要方式, 因为具有用工成本低廉, 用工形式灵活, 法制较为宽松, 受到了很多用人单位的好评。但也正是因为我国立法者仅对其做出了轮廓式的规定, 许多用人单位也抓住这一点来争取自己更多的利益。

### (一) 对在校大学生的影响

在我国, 大量工人团队, 有一个特别工作小组。根据城市麦当劳店面中的统计, 员工百分之七十以上都是兼职, 因为大多都在学校, 并且主要集中在大学。但麦当劳兼职服务员在与店子签订服务协议时是这样规定的, 乙方(下岗、提前退休、退休, 大学生和其他一些人来进行工作时)不具备劳动上规定的法律关系主体资格, 他们在这里签订合同后与甲方建立的只是劳动关系, 对于其他关系并不给予承认。可见, 如果这项协议存在的话, 兼职员工的时候被不公平对待, 用人单位可以不具备劳动法律关系主体资格对他们进行薪酬的部分忽略。

### (二) 对农民工就业的影响

根据抽样调查, 2017年, 农民工总量达到2.5278亿人, 比上年增加1059万人, 增长4.5%。其中, 农民工1.5863亿人, 增

加538万人, 增长3.5%。新中国成立以来, 城市迅速发展, 并成为—个区域经济中心, 从2008年开始, 开始大量的农民工进入城市。由于农民工的数量更多的文化程度不高, 大多聚集在体力劳动, 而不是全职工作, 农民工也是一股强大的力量, 此外, 侵犯农民工权益纠纷已成为学术界和实践的讨论热潮。近年来, 虽然因为农民工工资, 已经受到了人们足够的重视, 炎热的国家先后介绍了农民工农民工待遇的有关规定和国务院办公厅在真正的注意来解决建设领域拖欠工程款的问题, 但是真正的改变还没有实现。

## 三、对非全日制就业机制的完善研究

根据, 劳动立法来看, 用人单位使用非全日制用工, 可以不用签订劳动合同, 用工是可以随时终止, 也不用支付经济补偿。这就为非全日制用工今后的发展预留了较大的自由空间, 而这也必然带来一定的风险。以下笔者就上面讨论的三大群体的权益保护问题的改善做一些探讨。

### (一) 扩大法律保护范围

新劳动合同法只是对非全日制做出了一个大致的规定, 其中的细节还值得推敲, 在法律保护范围中, 更是没有明确界定。国家已经出台了—些农民工的保护条例, 但对于非全日制类的农民工还没有划到。扩大劳动法律保护范围是保护劳动者权益的根本, 我们必须正视这类问题, 并在明确具体范围下做出合理改善。

对于非全日制用工最基本的劳动者去享受基本的养老保险, 现在社会上一般都—经参与过养老保险那也可以实行前后的缴费年限可以进行合并计算, 并且还可以跨地区转移。对于非全日制劳动者还可以用个人的身份证去参加基本的医疗保险, 这些保障制度都是对于非全日制员工的一个保护, 因为很多用人单位会以工作时间短没有明确的用工合同为由去削减这部分的保障问题, 也致使了劳动者的—个责任心不强以及对工作的不定心问题。

### (二) 劳动合同法的内容是—致性, 与法律保护机构的建立

劳动合同内容直接决定了劳动者的工作内容及权益, 所以就出现了劳动合同与工作内容不符的问题。因为非全日制工作的特性, 所以这种问题也集中体现在非全日制员工中。例如, 大学生去做非全日制推销员, 但在工作中的大多数时间却是在搬运推销产品。被派去的钟点工本是打扫清洁, 主人却要其洗衣服做饭搬水。

劳动者从事和本工作不符的工作, 对多数非全日制员工来说可能不是每天都发生又没有太大伤害, 加上申述程序复杂, 所以并不会太在意或提出异议。但正是因为这样就会有越来越多的商家延续这种行为并加大力度, 而劳动者的权益也将会受到越来越大的损害。遇到这类问题, 我认为可以设立相关法律保护机构。这类机构主要分析劳动合同内容的问题, 以及帮别人被侵权者提请劳动保护。

设立法律保护机构后, 老板在给员工签订劳动合同后, 需要归档并提交到机构档案中, 然后相关人员再对其进行审查。就像上文说的, 许多农民工可能不识字或对某些劳动条例不懂, 当出现侵权事件后也不知维权程序, 那么机构人员就可以帮他们分辨。另外—些劳动者因为不知程序或怕麻烦等他们也可以帮忙提请。

## 参考文献:

- [1] 尚春霞. 从劳动合同法看我国非全日制用工[J]. 劳动保障世界, 2016(9): 66
- [2] 杨景宇、信春鹰主编: 《中华人民共和国合同法解读》, 中国法制出版社2017年版, 第217页
- [3] 钱小敏 论“兼职大学生”的法律身份[J]. 时代经贸, 2017, (6)
- [4] 罗绍林, 大学生兼职中的法律关系及权益保障[J]. 人民论坛, 2016, (27)