

劳务派遣正在被滥用.....

——从加多宝公司员工的利益诉求看规范这种用工形式的迫切性

本报记者 白青锋

“现在,一些企业为降低劳动成本,超范围地大量使用劳务派遣工,严重侵害了劳动者的合法权益,已经到了非整治不可的地步。”

不久前的一天,广东加多宝饮料食品有限公司员工黄灿辉向本报投诉企业滥用劳务派遣工时,说了上述这番话。

用人单位招聘,却拿着劳务派遣公司的劳动合同让员工签

加多宝公司是一家港资饮料生产及销售的企业,1999年在广东省东莞市长安镇设立工厂。2003年起,又相继在北京、绍兴、杭州、石塘、格尔木、武汉设立了生产基地,主要生产红罐“王老吉”,全部员工有1万多人。

25岁的黄灿辉告诉本报记者:“2008年12月,我在网上看到广东加多宝招工,于是就来到这里应聘。面试和体检合格后,于2009年3月19日正式入职,成为广东加多宝公司粤北区清远市办事处的一名销售代表,主要任务是在清远市及所辖的各乡推销红罐王老吉饮料。”

黄灿辉是广东云浮市郁南县一位农家子弟,2008年毕业于武汉工业职业技术学院。毕业后,他怀着对生活的憧憬回到广东,想尽快参加工作,挣钱回报父母辛劳的付出。

他清楚地记得上班第一天,与企业签订劳动合同的那个场景:

粤北区人事助理在和我们几个新来员工谈完有关事项后,从桌上拿起几份《劳动合同》让我们看后签字。我一看,用工单位是江西省鹰潭市的博胜人力资源服务有限公司。

我问,这是怎么回事?人事助理回答,从2009年开始,加多宝不再招用正式员工了,而是只招劳务派遣工。你们等于是鹰潭博胜派到加多宝的劳务工,你们的劳动关系在鹰潭博胜。今后,如果有劳动纠纷,去找鹰潭博胜。

我又问,如何才能成为加多宝的正式员工?人事助理说,要看上面给的名额,还要看个人的推销能力。然后,公司再从中选拔,转

为正式员工。

鹰潭博胜在哪儿,是干什么的,我们几个应聘者谁都不知道,更没见过这家公司的工人。本来要到广东加多宝求职,为什么让我们与鹰潭博胜签劳动合同?在加多宝上班,劳务派遣工与正式员工有什么不同?我当时是一头雾水。但为了得到这份工作,也不好多问。于是,稀里糊涂地签了,到加多宝后,我被分到了清远办,当销售代表。

清远办的销售代表有30多人,劳务派遣工占了一半。为推销王老吉,黄灿辉每天在努力地工作着。他听说,要想转为正式员工,除了必须月月完成推销任务外,年龄一般还不能超过二十七岁。过了这个岁数,就很难转为正式工。

加多宝的员工月月有进有出。一位加多宝业内人士得意地说,这叫“腾笼换鸟”。只有这样,才能保持企业的“青春与活力”。工作了一段时间后,黄灿辉发现,无论自己怎么推销,每月最高也就只能拿到2176元。但“同样是销售代表,同样的工作岗位,同样的销售量,正式工的工资却是劳务派遣工的1.5倍。”

黄灿辉觉得不公,但也没办法。从去年3月到8月,尽管他的销售业绩在派遣工的前三名,但黄灿辉感觉自己“26岁前转正是不可能的”,因为去年清远的十五六名派遣工中,只有一人转正了。

2010年1月8日,黄灿辉无奈地选择了辞职。他的辞职理由是:“工资低,不定时工作制与所签合同不符。”

向本报反映加多宝用工问题的员工不止黄灿辉。

为了全面了解情况,记者多次与设在北京的加多宝总部联系,并给对方要求电传了采访提纲,但截止到目前发稿时,加多宝公司至今没给出任何实质性答复。

全国有2700万劳务工,这么庞大的劳务派遣群体说明了什么?

随着我国市场经济的发展,从上世纪90年代开始,劳务派遣作为一种新型用工制在

我国逐渐兴起。

劳务派遣指的是劳务派遣单位与被派遣劳动者签订劳动合同以后,由劳务派遣单位与接受以劳务派遣形式用工的单位通过签订劳务派遣协议,将被派遣劳动者派遣到用工单位参加劳动,用工单位对被派遣劳动者行使劳动指挥权和管理权的特殊劳动法律关系。

用中国劳动科学院副院长王通讯的话说,“用人单位是不求所有,但求所用。派遣单位是你用人,我管人。”这种“雇人不用人,用人不雇人”的新型用工模式近几年风靡全国,出现了近乎“繁荣”的景象。

以武汉为例,该市劳务派遣用工制是从2004年起步的,但前几年发展缓慢。到2008年底,全市不过才有50多家劳务派遣公司。但到了2009年8月,已猛增到150多家,劳务派遣工有4.4万人。目前,广州市从事劳务派遣的公司达120多家,北京劳务派遣企业在300家以上,江苏的劳务派遣工,每年增加10%左右。

目前,使用劳务派遣工最多的行业是服务业。如:电信、银行、饭店、医院、邮政、家政、电力、铁路运输等。此外,建筑业和制造业等行业也在用。

记者日前在河北诺亚人力资源开发有限公司看到,中国移动河南南区客服中心、石家庄广源物业管理公司、石家庄抄表公司等60多家企业,与“诺亚”签订有劳务派遣协议,仅中国移动河南南区客服中心使用的劳务派遣工就达966人。

据统计,截至2008年底,邮政和电信企业共用劳务派遣工达93.02万人,其中,中国邮政41万人,占职工总数的50.18%;中国电信8.9万人,占职工总数的13.28%;中国移动30.32万人,占职工总数的72.19%;中国联通12.8万人,占职工总数的36.9%。

据媒体报道,沙市钢管厂武汉分厂有近300名职工,七成是劳务派遣工;云南云天化集团有职工3.5万人,生产操作的主要岗位,劳务派遣工占到20%左右,生产辅助岗位占到50%以上。

有关数据显示,全国劳务派遣工总数大约为2700万人,主要由农民工、下岗工人、城镇失业人员、企业内退人员、大中专毕业生构成。

在中国的劳动力市场,这么庞大的劳务派遣群体说明了什么?

劳务派遣作为一种新的就业形式和用工制度,为解决弱势群体的就业问题,满足高端人才对职业生涯规划的需求,起到积极作用。但是,一些侵犯职工合法权益等问题也逐渐暴露出来,滥用劳务派遣现象呈现出愈演愈烈的趋向。

一些用人单位为什么热衷于使用劳务派遣工?拿到桌面上的理由是,“这种用工方式,在满足用人单位的灵活用工需求和解决部分劳动者因信息不对称而产生‘摩擦性失业’等方面发挥了一定作用”,但拿不到桌面上的理由又是什么呢?

不久前,在济南一家合资企业,记者与一位不愿透露姓名的总经理有过一番“私下交谈”:

“为什么有的企业喜欢用劳务派遣工?”

“可以大大降低人工成本。”

“法律规定,同工同酬。比如说,一位正式工一个月有1800元的工资,与他同工同岗的派遣工也应拿1800元,你能少给他吗?”记者问。

“我不会安排正式工和派遣工在同一岗位的,我会把他们分派到不同岗位。让劳务派遣工干低端岗位的工作。派遣工与正式工就没有了岗位可比性,谁能说我是同工不同酬呀。”

“你们企业有工资谈判制吗?”

“有。”

“谈判时,包括商谈劳务派遣工的工资增长吗?”

“不包括。他们与我没有劳动关系,我凭什么要管他?想涨工资,找你劳务派遣公司去。所以,企业宁愿给劳务公司交点管理费,也愿意用派遣工。”

这番话,道出了不少企业老板的狡黠。

首都经贸大学劳动关系研究中心主任陶文忠对本报记者说:“这是典型滥用劳务派遣的做法,有些企业在钻法律的空子。滥用劳务派遣严重地侵犯了劳动者的合法权益,有关部门应尽快出台《劳务派遣条例》,对劳务派遣用工作出详细、明确、具有可操作性的规定,规范劳务派遣用工制度。”

在任何一个国家,劳务派遣都是辅助用工形式而非主流形式

劳务派遣工和正式工正在形成新的劳动用工二元结构。

劳务派遣,作为一种灵活的用工方式,有其不可替代的优势,也是国际流行的用工制度。但在任何一个国家,劳务派遣都是辅助用工形式,而非主流形式。可现实是,国内一些企业借机打起了歪主意,靠各种手段大范围滥用,比如:

有的用人单位为了不与劳动者签订无固定期限劳动合同,以劳务派遣形式强迫职工置换身份。

有的用人单位把本单位职工分流到新组建的劳务派遣公司,再由派遣公司重新派遣到原单位的原岗位工作,而工资福利待遇却与原来的待遇相差甚远。

有的用人单位大规模裁员,空出岗位后,大量使用劳务派遣工,规避其对自有职工应当承担的责任。

也有许多劳务派遣组织运作不规范,高比例地从劳务派遣工中抽取管理费,甚至克扣拖欠劳务派遣工工资,不给他们缴纳,或就低不就高地交纳社会保险;更有个别劳务派遣



■ 发展与创新

职工董事、职工监事制度是我国在国有企业实行公司制改革、建立现代企业制度试点过程中逐步建立起来的新型企业民主管理制度,是职工参与公司制企业高层决策的重要渠道。作为企业民主管理工作的新课题,这项制度在建立之初就遇到不少困难和来自各方面的阻力,到目前为止,仍有相关的理论和实践问题没有厘清,其中关于职工董事的人选资格,就是各界争论较多的问题之一。

问题的产生

职工董事是指由职工代表大会(或职工大会)民主选举产生,依法进入公司董事会、代表职工行使决策权利的职工代表。由于公司工会是职工代表大会的工作机构,且工会主席作为公司工会的法人代表,肩负着维护职工合法权益的职责,又经组织部门考核具备企业同级副职的能力和资格,因此由工会主席作为职工董事人选最为适宜,这一点已得到各方面的广泛认可,并在相关的法规文件中做了规定。事实上,目前的大多数公司的职工董事也都是由工会主席来担任的。

对职工董事人选资格的争议,主要是很多工会主席是由党政领导干部兼职引起的。对此,目前的法律法规没有明确规定。《公司法》中,只是要求董事会中的职工代

职工董事人选问题刍议

□刘萍

表由公司职工通过职工代表大会、职工大会或者其他形式民主选举产生;而不同系统或地方性文件在这方面所做的表述又不尽一致。如国资委、全国总工会以及地方相关部门对于在人选任资格及不能担任职工董事的情况等方面亦存在分歧。如全国总工会《关于进一步推行职工董事、职工监事制度的意见》中规定,工会主席一般应作为职工董事的候选人;而国资委《国有独资公司董事会试点企业职工董事管理办法(试行)》中则规定职工董事候选人可以是公司工会主要负责人,也可以是公司其他职工代表。而对不能担任职工董事的情况,全总文件规定,未担任(兼)任工会主席的公司高级管理人员(《公司法》中对高级管理人员的解释为“公司的经理、副经理、财务负责人,上市公司董事会秘书和公司章程规定的其他人员”)和《公司法》中规定的不能担任或兼任董事的人员,不得担任职工董事;而国资委文件中规定,公司党委(党组)书记、未兼任工会主席的党委副书记和纪委

书记(纪检组组长)以及公司总经理、副总经理、总会计师等不得担任职工董事。这些都是允许兼职工会主席担任职工董事所作的规定,而对如何防止由于兼职引起履职错位,则没有任何预防性或限制性规定。加之现实中专职的工会主席很少,而多由党政副职兼任或兼任党政副职。因此,职工董事在履行工作职能时,不可避免地存在矛盾或冲突,直接影响到职工董事制度建设和职工董事的作用发挥。

目前的现状

就目前总体情况看,由非工会主席的党政领导干部或一线职工担任的职工董事所占比例极小,原因是职工信任度低或综合素质难以达到职工董事参与公司决策的要求。而其他职工董事中,除少数由专职工会主席担任外,绝大多数是由同时担负着党政纪负责人或行政负责人职务的工会主席担任。

为适应国有企业实行公司制改革形势的需要,保障国有企业职工参与民主管理的权

利,实现“老三会”(党委会、职代会、工会)与“新三会”(股东会、董事会、监事会)的有机衔接,需要在公司董事会、监事会中设立劳权代表。因此,在1993年的《公司法》中规定:国有独资公司和两个以上国有企业或者其他两个以上的国有投资主体投资设立的有限责任公司,其董事会成员中应当有公司职工代表,董事会中的职工代表由公司职工民主选举产生。这一规定保证了国有企业董事会中劳权代表的地位,也实现了公司制企业职工民主管理的新突破,而工会主席因其职责、地位及工作优势,理所当然成为职工董事的首要人选。但依据组织部门有关文件规定,企业工会主席按企业同级副职配备,所以很多国有企业都是党政副职兼任工会主席。虽然国有企业党政领导是企业职工,也可能还是职工代表,由其担任职工董事从法律上讲不存在什么问题,但在实际工作中,由于身份和工作职责所限,由党政领导担任董事会中的劳权代表势必造成角色上的冲突。

此外,随着企业改制的深入,许多企业党政领导班子成员都持企业较多股份,因此由

党领导或由也是企业领导班子成员的企业工会主席来担任劳权代表、作为职工利益的代言人是适宜的,他们实际上经常是以股权代表或经营者代表的身份出现。

客观地讲,由于我国仍处于完善社会主义市场经济体制的过程当中,以上情况在今后相当长的一段时期内仍不可避免的存在。但必须从实际出发,从思想上、立法上和工作上,力所能及地加以解决,否则职工董事制度难免流于形式。

对策及建议

一是应在法律上明确工会主席作为优先人选。鉴于工会主席的地位、职责所在,以及在获取信息、上下沟通、参与决策及与职工群众的联系等方面具有独特优势,由工会主席担任职工董事是最好的选择,因此应在法律上明确工会主席作为优先人选。

二是必须明确职工董事作为职工代表的身份和职责。不管由什么人担任职工董事,都必须经职代会民主选举产生,都必须明确作为职工代表的身份和职责,都应该从职工的

冀中能能源矿集团陶二电厂工会——“五型”班组建设彰显活力

本报讯 冀中能能源矿集团陶二电厂工会以创建“五型”智能星级班组为主题,实施动态激励机制,倾心夯实基础,带队伍、亮品牌,使“五型”班组建设彰显特色,充满活力。

该厂把加强班组建设、提升班组长综合素质作为“五型”班组建设的重点内容来抓,将创建活动融入到职工学习、安全质量、清洁生产、节能降耗、和谐厂区建设等具体工作中来,形成了班组内部相互协调、齐抓共管、创优争先争创一流的浓厚氛围。汽机和化水车间联手,围绕“降耗提效”,展开技术攻关,创经济效益达100万元;热控车间以创建“节约型”、“技能性”班组为龙头,通过强化练兵、模拟演练等形式,使职工整体技能水平有效提升,在修旧利废、“小指标”节约竞赛活动中,人均节约材料费上万元;电气车间班组突出安全抓隐患,事故率下降了30%以上。为建学习型、安全型、清洁型、节约型、和谐型班组提供了有力的保障。

(增江 秀春 芬芳)

略论工会法律援助制度

□祁雪端

工会法律援助是指各级工会及其法律援助机构依法为经济困难的职工当事人、基层工会组织及其工作人员提供无偿法律服务的制度,包括法律扶助和法律救济。工会法律援助主体是工会,一般由工会专门成立的援助组织及其成员代表工会实施援助行为。我国《工会法》规定,维护职工合法权益是工会的基本职责。工会法律援助工作始于上世纪80年代末90年代初,在实际工作中取得了明显成效,同时也存在一些亟待解决的困难和问题。目前我国的一些劳动关系、劳动关系等社会关系均发生了许多新变化,各种关系日趋复杂,出现了许多新问题、新矛盾,更加需要工会加大维权力度。为此,中华全国总工会于2008年8月出台了《工会法律援助办法》,对该项工作进行规范。各地工会积极探索,大胆创新,从维权主体、对象、范围等方面都有所突破。这些维权模式的共同之

处在于:充分挖掘工会法律援助制度潜力,形成了社会化的维权渠道、职业化的维权队伍与法制化的维权手段相结合的现代工会维权体系。

工会法律援助存在的问题

工会法律援助机构设置和人员配置不到位,援助资金的缺乏是目前这一制度实施中的主要障碍。

1.援助机构设置和人员配置不到位。大多县级工会尚不具备提供法律援助条件,省级工会又太遥远,市级工会自然成为这一活动的主要平台,目前这项活动放在市总工会的法律部门。但市总工会的法律部门一般只配备3个左右的工作人员,其所应对的上级工会部室和同级政府部门有五六个,再加上本级工会困难职工帮扶中心的部分工作,仅联系和汇报工作就让工作人员忙不过来。因此,工会法律援助

没有能够很好地开展。

2.援助资金的缺乏。虽然《办法》规定了工会法律援助资金的来源,但对于某些经济不发达地区的工会,经费本来就相当紧张,法律援助又没有硬指标,免不了会应付了事。目前我国社会志愿者团体尚不发达,即使有一定的志愿者进入这项工作,一些必要的工作成本也还是需要工会来支付。经费缺乏又要开展工作,有个别基层工作者违规操作。如果县级工会建立了职工维权中心,又在乡镇设立了工作站,但是因为工会给“中心”拨付的工作经费不能满足“中心”的运转,于是“中心”在代理职工打维权官司时,收取了低廉的费用。由于没有在司法部门登记,这种收费再低也属于违规收费。

改进工会法律援助工作的建议

一是要健全专门组织体系。成立工会法

律援助工作站和劳动争议调解委员会、工会律师团等,形成各级法律援助服务组织网络体系,推进法律援助工作逐步向村、社(社区)、行(行业)、企业延伸。《办法》规定,“县级以上地方工会和具备条件的地方产业工会设立法律援助机构”,包含了强制性及选择性两种规范,规范的意图是鼓励。也就是说,县级以上地方工会必须设立法律援助机构,具备条件的其他地方工会鼓励设立法律援助机构,对后者只做引导性规定是考虑到工会本身发展状况的差异性,这些工会一旦具备条件就应该设立法律援助机构。同时需要配备专职工作人员。无论工作量如何,专职和兼职的工作心态是不同的。

二是加强资金保障。除增加专项预算资金拨付外,还应该注意拓宽筹资渠道,如申请司法行政的法律援助资金、慈善总会的慈善救助资金等,充分利用社会资金资源。

利益出发,代表职工讲话,在参与公司重大问题决策时,要关注这些决策可能对职工带来的影响,充分考虑并正确处理公司利益和职工利益的关系,统筹兼顾,争取在最大程度上使公司利益和职工利益得到共同实现。这一点应在有关法律法规的总则或指导原则中加以强调。

三是通过准确定位和妥善处理职代会与职工董事之间的委托代理关系,完善相关机制,实现对职工董事履职情况的制约和监督。职代会(或职工大会,以下略)委托职工董事作为代表参与企业重大问题的决策;而职工董事经职代会选举产生后,接受职代会的委托,对职代会负责,从实现企业利益与职工利益双赢的目的出发,在董事会上代表职工说话,维护职工利益。职代会对职工董事的工作业绩作出评议,对履职情况较好的职工董事,职代会可以对其工作业绩予以认可甚至奖励;对没有尽到应尽责任的职工董事,职代会可以通过有关合法程序将其罢免。

四是提倡工会主席专职化,并探索遴选职工董事的其他途径。探索由企业外专业人士担任职工董事,可以较好地解决职工董事代表利益趋向及其素质局限等问题。国内近年来也有一些地方在这方面进行了尝试。这些企业外人士既可以是相关行业的专家,也可以是具备相关专业素质的工会系统干部,当然必须经过公司职代会选举、企业认定等相关程序。

三是不断完善工作机制。如畅通工会协调劳动关系的社会渠道,形成维权的异地协作机制和横向联动机制。通过上级工会组织充分整合社会资源,,打破地域限制,形成城际间工会维权的异地协作机制。通过联席会议形式,实现本地各相关部门的密切联合,形成同级横向联动机制。这样一来,维权不再属于某个具体部门,而是社会各相关部门共同的职责,这就大大增加了工会维权的资源,增强了工会的动员力量,在社会运行管理机制中形成了一股合力。在这种机制下,劳动者可以依靠的维权后盾更加坚实,也就增加了在企业内部与资方平衡劳动关系的砝码。同时还要推进规范化建设,制定工会办理法律援助案件程序规则,规范指派程序、文书格式等,完善信息反馈机制。

四是不断完善工会宏观参与体系。通过宏观国家立法参与、中观地方政府立法参与、微观企业制度建设参与,充分表达职工的合法、合规、合理的意愿,并在借助各种载体开展有效监督和维权中维护职工的合法权益,形成开放型、法制化、社会化、全方位的中国工会大维权基本结构。具体包括向同级党委常委会定期工作汇报制度、与地方政府联席会议制度,与政府相关部门日常联系制度、与人大工会代表和政协工会界委员的联络沟通制度等等源头参与制度。