

全总将下发关于学习宣传贯彻《劳务派遣暂行规定》的通知

各级工会将加大劳务派遣监督检查力度

及时介入侵犯劳务派遣工合法权益事件的查处

源头参与,保障被派遣劳动者权益

——记各级工会积极推动参与制定《劳务派遣暂行规定》工作

□ 法 工

劳务派遣用工是我国企业用工的补充形式,只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。为迅速遏制劳务派遣过多泛滥势头,对其用工比例加以规制,进一步规范劳务派遣用工十分必要。对此,工会组织开展了一系列活动,推动劳务派遣配套规章的制定。特别是,在人力资源和社会保障部制定即将正式实施的《劳务派遣暂行规定》(以下简称《暂行规定》)过程中,全国总工会和各级工会积极参与,致力于维护被派遣劳动者的合法权益,促进企业持续健康发展,构建和谐稳定的劳动关系。

广泛调研反映职工心声

按照全国人大常委会和国务院的要求,从2009年起,人社部会同包括全总在内的有关部门研究规范劳务派遣的有关问题,多次召开会议征求意见建议。由于各方的意见存在较大分歧,加上全国人大常委会决定修订劳动合同法等原因,《暂行规定》起草工作搁置。

2012年底,劳动合同法修改决定公布后,人社部加快了工作进程,起草形成《劳务派遣若干规定(草案)》(以下简称“草案”),于2013年5月正式征求相关方面意见,这之后又多次书面征求意见。对此,全总积极参加座谈会、论证会,并组织有关部门逐条研究“草案”,先后提出20多条意见建议。

2013年8月7日,人社部发布《劳务派遣若干规定(草案)》(后更名为《劳务派遣暂行规定》),面向全社会公开征求意见。为配合做好“草案”公开征求意见工作,全面反映工会和广大职工特别是劳务派遣工的呼声,全总组织各级工会和广大职工积极参与“草案”的公开征求意见活动,开展了一系列工作。

——起草《关于配合做好〈劳务派遣若干



规定(草案)》公开征求意见工作的通知》,将研究提出的20多项建议作为附件,于2013年8月9日下发,对各级工会参与公开征求意见活动作出部署。

——2013年8月25日召开全总法律顾问委员会会议,邀请全国人大法工委、人社部、司法部、中国人民大学、中国政法大学,以及部分律师事务所等单位的专家委员,对“草案”涉及的重大问题进行专题研究,并将会议情况以纪要形式上报了全总书记处。

——以“《劳务派遣若干规定(草案)》热点聚焦”为主题,重点就社会关注的“同工同

酬”等问题在工人日报、中工网等媒体开展专题论述,邀请相关领域专家学者、全总法律顾问委等深入剖析劳务派遣领域存在的相关问题,阐述和支持工会主张,扩大工会意见建议的社会影响力。

与此同时,全总有关部门于2013年8月27日至9月6日先后派员,参加全国人大法工委、人社部、全总联合开展的劳务派遣专题调研,赴陕西、宁夏等地听取政府有关部门、工会、劳务派遣单位、用工企业和被派遣劳动者对“草案”的意见建议。

在“草案”公开征求意见结束后的2013年10月至11月,全总法律工作部又联合中国国防邮电工会,对电信行业劳务派遣情况开展专题调研。在福建、湖南、江苏、上海等地和移动、联通、电信三家集团公司调研期间,组织召开了21场座谈会,与企业人力资源管理部门、工会及100名被派遣劳动者进行了面对面对交流,充分听取了他们对“草案”的意见建议。撰写了调研报告,并就调研中发现的问题和意见建议及时与全国人大、人社部沟通,使相关意见能够在《暂行规定》中得以体现。

在这一过程中,全国产业工会、全总有关部门和地方工会也积极参与了“草案”公开征求意见工作。许多地方专门下发通知,对征求意见活动提出了明确要求。一些省市工会召开研讨会,邀请专家学者、律师和劳务派遣工代表对“草案”进行研讨。有些省市工会积极与地方人大、人社部门沟通,反映工会的意见建议。如上海市总工会在人社部召开的“草案”征求意见座谈会上,全面表达和阐述工会主张。中国能源化学、中国国防邮电等产业工会积极动员职工参与征求意见工作,汇总整理职工意见建议。全总一些部门也从本部门专业角度,提出了许多建设性意见和建议。

法本意,做到知法、懂法、守法,依法用工、依法维权。

通知要求各级工会,研究分析预判劳务派遣用工可能出现的新情况新问题,密切关注重点地区和重点行业的变化,积极主动向立法机关、各级党委和政府有关部门反映贯彻实施中出现的重大情况,表达工会立场和意见建议,切实保障被派遣劳动者合法权益。特别是发挥好工会法律监督职能,与有关部门合作加大监督检查力度,以劳务派遣用工比例、被派遣劳动者“同工同酬”相关规定等为重点,督促劳务派遣单位和用工单位切实遵守《劳动合同法》和《暂行规定》各项规定,并及时介入侵犯劳务派遣工合法权益事件的查处,依法切实保障被派遣劳动者合法权益。

各级工会要把学习宣传贯彻《暂行规定》作为开展党的群众路线教育实践活动,服务职工、切实维权的具体体现。据了解,全总将对各地学习宣传贯彻工作进行督查,并将督查结果作为“六五”普法评选表彰的重要考核依据。

积极建言助推规定出台

在各级工会共同努力下,全总参与《劳务派遣暂行规定》工作取得了明显成效,多数意见被吸收采纳。

比如,关于用工比例问题。用工比例是《暂行规定》制定中各方争议最大的问题,“草案”最初规定,“用工单位在辅助性岗位使用的被派遣劳动者数量不得超过用工总量的10%”。全总认为,10%的比例过高。因为如果考虑临时性、替代性岗位使用劳务派遣工因素,“三性”岗位实际使用劳务派遣工的比例将超出10%,这个比例不但远远高于普遍低于5%的国际水平,也不符合全国人大常委会《关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》体现的严格限制使用劳务派遣的立法精神,建议将辅助性岗位劳务派遣用工比例确定在5%,三类岗位劳务派遣用工总比例不超过10%。面对一些企业和企业代表组织的不同意见,全总积极开展工作,阐述所提建议的理论和实践依据,坚持原则,并多方宣传严格限制劳务派遣用工比例对于经济社会发展和企业劳动关系和谐建设的重要意义,促使该建议在《暂行规定》中得到了全面体现。这是工会参与《暂行规定》取得的一大成效。

同时,推动劳动合同依法终止问题的明晰。“草案”规定:“劳务派遣单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销或者决定提前解散的,应与用工单位协商妥善处理被派遣劳动者的劳动关系。”全总认为,根据该条规定,劳务派遣单位在前述情形下已丧失劳动合同主体资格,若不对劳动合同效力作出规定,有可能损害被派遣劳动者的劳动权益,建议修改为“劳务派遣单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销或者决定提前解散的,劳动合同终止,用工单位应当与劳务派遣单位协商妥善安置被派遣劳动者”。这条意见被《暂行规定》部分采纳。

此外,关于明确界定劳务派遣,如何确定辅助性岗位、进一步保障跨地区被派遣劳动者社会保险权益、规范假外包真派遣、《暂行规定》实施过渡期内处理好劳动合同及劳务派遣协议衔接的意见等近10条意见,也被《暂行规定》不同程度吸收。

《劳务派遣暂行规定》的贯彻落实,将在规范劳务派遣用工,保障被派遣劳动者合法权益,促进劳动关系和谐方面发挥重大积极作用。但因为《暂行规定》涉及企业经营者、劳务派遣单位、被派遣劳动者等方面利益格局较大的调整,其实施将带来劳动关系领域用工理念、用工行为的较大变化,各级工会将从维护工人阶级主体地位、巩固党的执政基础的高度,市场经济就是法制经济的维度,深入推进《暂行规定》的贯彻落实。把学习宣传贯彻《暂行规定》作为开展党的群众路线教育实践活动的重要内容,加强宣传培训,增强各级工会干部和广大职工依法维权的意识和能力,督促劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣各项规定,进一步完善劳动关系矛盾排查、预警、调解、处理机制,及时介入侵犯劳务派遣工合法权益事件的查处,切实发挥好工会组织维护被派遣劳动者合法权益的作用。

(本版漫画由本报记者赵春青创作)

本报讯《劳务派遣暂行规定》(以下简称《暂行规定》)经人力资源和社会保障部第21次部务会议审议通过,将于2014年3月1日起正式施行。日前,记者就有关问题专访了全国总工会书记处书记郭军。

记者:《暂行规定》备受社会关注,有赞成有反对。请问郭书记,规定出台的背景是什么?

郭军:《暂行规定》出台的大背景是贯彻落实依法治国基本国策,一方面使市场在劳动力资源的配置上起决定性作用,同时更好地发挥政府的规范、监督作用,另一方面是为了贯彻党的群众路线,实现社会公平正义,切实维护职工特别是劳务派遣职工的合法权益。具体而言,是按照全国人大常委会《关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》要求,为更好地执行《劳动合同法》相关规定而制定施行的。

劳务派遣是《劳动合同法》规范的重要内容。全国人大常委会在2008年、2011年进行的两次《劳动合同法》执法检查中发现,劳务派遣用工领域存在突出问题亟待解决,如用工单位超出“三性”岗位范围、在主营业务岗位长期使用劳务派遣;被派遣劳动者与劳动合同制职工同工不同酬;劳务派遣机构不规范,非法派遣严重等等,建议通过修改完善法律有关规定,进一步规范劳务派遣。2012年12月,全国人大常委会通过了《关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》,按照该决定要求,人力资源和社会保障部制定了《劳务派遣暂行规定》。

记者:《暂行规定》的主要内容是什么?

郭军:《暂行规定》共7章、29条,主要针对以下几方面的重要内容做了规定:一是明确劳务派遣用工比例。规定用工单位使用被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%。二是规定辅助性岗位的确定程序。用工单位确定可使用被派遣劳动者的辅助性岗位,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定,并在用工单位内公示。三是明确跨地区派遣劳动者的,应当在用工单位所在地为被派遣劳动者参加社会保险,四是禁止“假外包真派遣”,明确规定用人单位以承揽、外包等名义,按劳务派遣用工形式使用劳动者的,依法严肃处理。五是设置两年过渡期。此外,还对劳动合同、劳务派遣协议的订立和履行,劳动合同的解除和终止,法律责任等做了具体规定。

记者:据了解,各级工会为规范劳务派遣用工行为,保障劳务派遣工权益,在坚持推动相关法规政策的颁布和实施中做出了不懈努力。请问全总在参与《暂行规定》制定过程中做了哪些工作?

郭军:全总积极主动参与《暂行规定》起草工作,所做工作主要有以下几项:首先是在《劳动合同法》修改后开展广泛深入的调查研究,积极主动地向人力资源和社会保障部提出意见建议。二是参加人力资源和社会保障部主持召开的一系列座谈会、论证会,明确提出和坚持工会的意见主张。三是全总办公厅专门下发《关于配合做好〈劳务派遣若干规定(草案)〉公开征求意见工作的通知》,广泛动员工会干部和广大职工参与公开征求意见活动。四是组织全总法律顾问委员会委员和专家学者对《暂行规定》草案进行专题研究。五是参加全国人大法工委、人力资源和社会保障部开展的劳务派遣联合调研,并就劳务派遣用工比例偏高的电信等行业进行专题调研,广泛听取各方的意见建议。六是以“《劳务派遣若干规定(草案)》热点聚焦”为主题,在工人日报组织系列报道和专题讨论,深入剖析劳务派遣领域中的热点难点问题,阐述和论证工会主张。

人力资源和社会保障部高度重视全总代表职工所反映的意见和建议,如“三性”岗位劳务派遣用工比例不得超过10%、进一步保障跨地区被派遣劳动者社会保险权益等重大意见建议在《暂行规定》中都给予了积极的回应和明确的肯定。

记者:俗话说,“天下之事,不难于立法,而难于法之必行”。为推动《暂行规定》落到实处,工会将在其实施后开展哪些工作?

郭军:《暂行规定》是贯彻落实《劳动合同法》的一项重要举措。其颁布实施,对改变用工理念和方式,进一步规范劳务派遣用工行为,维护被派遣劳动者的合法权益,促进企业持续健康发展,构建和谐稳定劳动关系具有重要意义。

为推动《暂行规定》的学习宣传和贯彻落实,全总将开展以下工作:一是高度重视《暂行规定》的颁布实施,各级工会要从维护工人阶级主体地位、巩固党的执政基础的高度,市场经济就是法制经济的维度,充分认识《暂行规定》颁布的重要性,将学习宣传贯彻《暂行规定》作为开展党的群众路线教育实践活动,服务职工、切实维权的具体体现。二要迅速开展《暂行规定》学习宣传。要把《暂行规定》纳入工会“六五”普法重点内容,紧紧抓住贯彻落实《暂行规定》的有利时机,深入企业、深入职工群众中,大力宣传劳务派遣各项规定,引导用工单位、劳务派遣单位的投资者、经营者和广大职工特别是被派遣劳动者学法、懂法、守法,依法行使法律赋予的权利,自觉履行法律规定的义务。要充分发挥工会宣传阵地作用,邀请劳动法学领域的知名专家学者全方位宣讲我国劳务派遣制度,并借助工会现有网络、微博平台,扩大覆盖范围。要加大培训力度,有计划分步骤对工会干部特别是有劳务派遣用工的地区和企业的工会干部进行培训,使他们理解、掌握劳务派遣各项规定,增强依法维权能力。三要扎实推进《暂行规定》贯彻落实。各级工会要密切关注《暂行规定》实施后劳务派遣用工出现的新情况新问题,特别是重点地区、重点行业的用工动向,及时主动向立法机关、各级党委和政府有关部门反映情况。要加强与各级人大、政协、政府有关部门的合作,督促劳务派遣单位遵守劳务派遣各项规定。要进一步完善劳动关系矛盾排查、预警、调处机制,及时介入侵犯劳务派遣工合法权益事件的查处,依法切实保障被派遣劳动者合法权益。



工数量,使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%”,“用工总量是指用工单位订立劳动合同人数与使用的被派遣劳动者人数之和”。也就是说,在一个用人单位里,包括临时性、辅助性、替代性岗位在内的劳务派遣工的人数不得超过本单位用工总量的10%。该规定是一条不得逾越的“红线”,用人单位需严格执行,否则要受到严厉处罚。这对于目前大量使用劳务派遣的用人单位而言,需要适时做出调整,《暂行规定》对于这类企业给予了两年的过渡期,在过渡期内,企业需要制定整改方案并报当地人力资源和社会保障行政部门备案,在两年内降至规定的比例。从《劳动合同法》到《劳动合同法》修订,再到《劳务派遣暂行规定》的出台,立法对劳务派遣用工范围和方式的规范,经历了从“定性”到“定性+定量”的规制,其目的就是要抑制劳务派遣的非法过度发展。总体而言,对劳务派遣的规制需要“量”与“质”的并重。除了控制劳务派遣用工的总量外,更需要“质”的提升,即是要提高对劳务派遣劳动者的保护标准,实行同工同酬,提高社会保险和相关福利待遇标准,保护劳务派遣劳动者的合法权益,使共和国同一片蓝天下的所有劳动者都能获得平等的权利和同等的保护。

(作者为中国人民大学法学院教授、法学院副院长)

“定性+定量”遏制劳务派遣滥用

林嘉

原因,是《劳动合同法》加强用工规范,直接用工的法律责任清晰明确了,相对灵活的劳务派遣用工的规定较为原则,解释的空间较大,加之2008年的金融风暴导致执法的迟疑和软弱,这些都成为了助推劳务派遣“合法”存在以及“繁荣”发展的理由。

为了进一步规范劳务派遣,2012年全国人大常委会启动了对于《劳动合同法》的修改,修改的内容聚焦在对劳务派遣的规制上,其中对劳务派遣“三性”作了具体界定,明确规定劳务派遣用工是企业用工的补充形式,实行总量控制。“临时性工作岗位是指持续时间不超过六个月的岗位;辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位;替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内,可以由其他劳动者替代工作的岗位”。

对于《劳动合同法》修订的内容,临时性和替代性相对容易确定,而辅助性的标准由于用

守住劳务派遣用工的“红线”

佟丽华

北京致诚农民工法律援助与研究中心自2005年成立以来一直致力于向农民工提供免费的法律服务,办理了大量维权案件,其中有很多涉及劳务派遣。劳务派遣原本是企业调剂余缺、新人积累工作经验的方便途径,但在我国迅速发展的经济活动中,由于法律规定的相对原则和执法缺失,劳务派遣行业的发展伴随着大量的无秩序和违法行为,劳务派遣成为了单位规避法律的手段,而被派遣劳动者则成为无秩序和违法行为的受害者。

《劳动合同法》实施之前,法律对劳务派遣并无规范,导致大量单位采用派遣的形式来逃避法定责任。2007年有媒体刊发了有关劳务派遣的一篇调查报告,其中提到:“数据显示,全国公有制企业、事业、机关单位使用的劳务派遣工约有2500万人,一些大型国有企业甚至1/3~2/3的员工都属于劳务派遣。”《劳动合同法》生效并修订之后,虽然有12个条文分别规定了劳务派遣企业的设立条件、劳务派遣单位与用工单位各自的义务、劳务派遣协议内容、被派遣劳动者享有的权利等内容;<《劳动合同法》实施条例》也对《劳动合同法》中已规定的内容做了补充,但并没有达到遏制劳务派遣泛滥的立法目的,反而出现了劳务派遣工的数量不降反增、劳务派遣用工规模迅速扩大的情况,在一些生产经营领域,甚至出现了喧宾夺主之势,劳务派遣用工甚至成为主要用工形式。

针对劳务派遣如此泛滥之势,《劳务派遣暂行规定》将于2014年3月1日正式实施。《暂行规定》的一大亮点就是明确给用工单位使用劳务派遣工的数量设置封顶“红线”,这正是《劳动合同法》中“用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量,不得超过其用工总量的一定比例,具体比例由国务院劳动行政部门规定”要求的具体落实。《暂行规定》明确规定了这一比例:“用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量,使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%。前款所称用工总

量是指用工单位订立劳动合同人数与使用的被派遣劳动者人数之和。”根据国际劳动者派遣业协会(CIETT)在2011年的统计,从全球的平均水平来看,劳务派遣工的数量仅占到工人总数的1%(根据38个国家的统计),欧盟各国的劳务派遣工占工人总数的1.6%,美国的劳务派遣工占工人总数的1.8%,日本的这一比例则为1.5%。与此相比,我国劳务派遣工比例偏高,不仅影响了劳动关系的稳定性,也难以有效保障被派遣劳动者的合法权益。

《劳务派遣暂行规定》将用工单位使用劳务派遣工的数量限定在用工总量的10%,是在考虑我国劳务派遣现状的具体情况下确定的比例,有利于减少劳务派遣用工的数量,同时又不至于对现有的企业用工产生极端的影响。在劳务派遣相关规定的征求意见稿中,有意见认为,如果规定了某个比例,可能会使原本没有用派遣工的单位反倒会想到要用足了这个数量,从而会进一步造成劳务派遣工的滥用。我们认为,这种情形并不会出现,对劳务派遣的规制并不仅仅通过这一个条款实现,从《劳动合同法》《劳动合同法实施条例》到《劳务派遣暂行规定》,规定了劳务派遣单位的准入条件,劳务派遣工与用工单位正式员工同工同酬、劳务派遣适用的工作岗位以及派遣单位与用工单位承担连带责任等等,单位在决定是否使用派遣工、使用多少派遣工的时候,必然要全盘考虑使用劳务派遣的得与失,绝不会因为设定了10%的比例就要用足。正如从其他国家对于劳务派遣的规制来看,虽然并没有直接使用劳务派遣工的数量进行限制的规定,但通过其他限制劳务派遣的方式,比如对于可适用劳务派遣的行业的限制,对于最长派遣期限的限制以及实行许可制度等等,也同样确保了劳务派遣不会取代常规用工而成为主要用工形式。

(作者为北京市致诚律师事务所主任)