

本报讯 今年3月1日,《劳务派遣暂行规定》(以下简称《暂行规定》)实施满一周年。《暂行规定》是贯彻落实《劳动合同法》的一项重要举措,对用人单位使用劳务派遣用工进行了严格限制,并在辅助性岗位认定程序、用工比例、同工同酬待遇、异地派遣、过渡期等方面作了具体规定。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。

法律的生命力在于实施,法律的权威也在于实施。一个时期以来,随着全社会法治意识的不断增强,法治环境的持续改善,政府有关部门、工会组织、用人单位和劳务派遣单位认真贯彻执行《暂行规定》,取得了一定成效。

各级工会广泛宣传《暂行规定》,

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。加强与各级人大、政协、政府有关部门的配合,积极推动并参与执法检查、视察、监察活动,督促劳务派遣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。

各级人力资源和社会保障行政部门积极作为,加大执法力度,加强对劳务派遣用工的监督检查,通过专项检查、日常监管等手段,督促劳务派遣单位和劳务派遣用工单位严格遵守相关规定。做好《暂行规定》过渡期的工作,严防用工单位出现规避法律的行为,尽快

规范现有的劳务派遣行为,及早预防和化解未来的劳务派遣纠纷。

多数劳务派遣用工单位能够主动完善和调整企业内部用工管理制度,做好超比例劳务派遣用工的消纳工作,制定一体化的薪酬管理制度,保障劳务派遣工权益。同时,调整和优化用工策略,建立和完善统一的岗位管理体系,取消用工“身份管理”,实现劳动用工到期后不再续签、将劳务派遣职工转为合同制用工,以及将非核心业务整体外包等方式降低劳务派遣用工比例。如广东白云机场股份有限公司截至2013年底共有7594名劳务派遣职工,占用工总数的58.5%,目前已全部转为劳动合同制员工,其中2000多人签订了无固定期限劳动合同。

目前劳务派遣用工存在的主要问题是:——部分用工单位消极等待观望。一些用工单位认为,《暂行规定》是部颁规章,效力较低,在过渡期内先观望一下。部分已经有过转聘做法的公司则心有所顾虑,认为虽然转聘坚持业绩导向、择优录用,但录用劳务派遣职工的

市场化、规范化、法治化。

《暂行规定》实施一年来,也有许多不尽如人意的地方,部分用工单位对落实《暂行规定》心存疑虑,消极等待观望,一些用工单位借外包之名、行派遣之实,劳务派遣工和劳动合同工在劳动报酬、劳动安全卫生、社会保险等方面仍然存在较大差距。随着两年过渡期满的临近,各方面应增强守法意识,加大执法力度,通过开展学习宣传活动、加强劳动法律监督、建立并完善企业劳动争议预防预警机制、及时化解涉及劳务派遣职工的劳动争议、加强劳务派遣职工组建工会等途径,进一步推进《劳动合同法》和《暂行规定》的贯彻落实,切实保障劳务派遣工的合法权益。

(全国总工会法律工作部法规处供稿)

以法治思维法治方式推动劳务派遣规范发展

■谢增毅

党的十八届四中全会通过了《中共中央关于全面推进依法治国若干重大问题的决定》(下称《决定》),对全面推进依法治国作了重要部署。《决定》要求,加快保障和改善民生、推进社会治理体制创新、法律制度建设,完善就业等方面的法律法规。劳动关系治理是国家治理体系的重要组成部分。构建和谐劳动关系,维护职工合法权益是保障和改善民生的重要内容。贯彻《决定》精神,进一步规范劳动用工,必须坚持改革方向、问题导向,以法治思维和法治方式完善劳务派遣制度,推动劳务派遣规范发展。

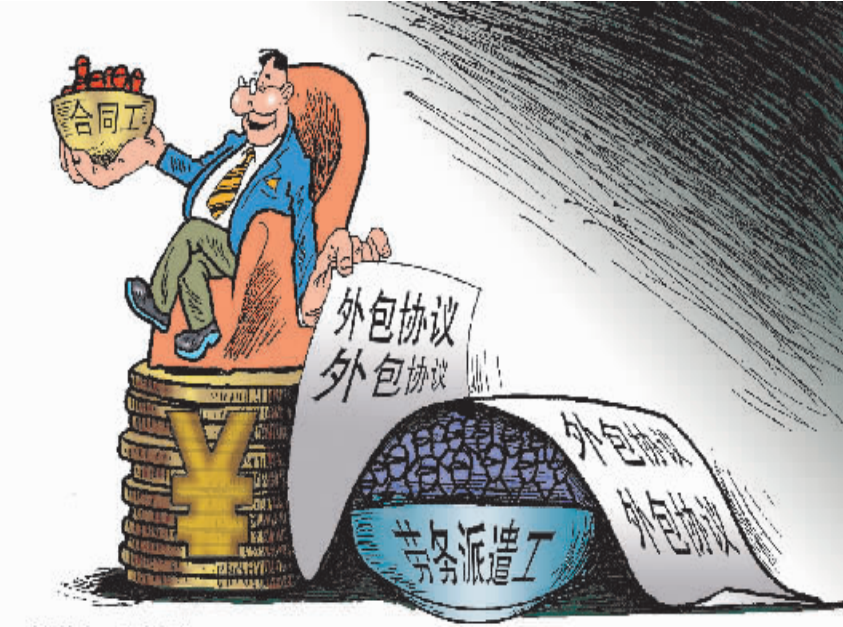
近年来,党和国家高度重视劳务派遣制度建设,继2012年《劳动合同法》专门针对劳务派遣修订后,2014年人社部又专门出台《劳务派遣暂行规定》。进一步推动劳务派遣规范发展,需要运用法治思维法治方式,从以下方面作出努力和探索。

科学立法,不断完善制度

良法是善治之前提。虽然劳动合同法针对劳务派遣专门进行了修订,人社部也出台了相关规章,但劳务派遣立法远未完善,其制度完善仍是一个长期的过程。例如,劳务派遣“三性”的界定仍需进一步明确;劳务派遣的法律关系,特别是用工单位和劳务派遣工的法律关系,派遣单位和用工单位是否构成“联合雇主”,派遣单位和用工单位的责任如何合理分担,都需要进一步明确;如何将反就业歧视法引入劳务派遣制度中;“同工同酬”的实施机制如何完善;劳务派遣向直接雇佣转换的条件;如何加强对劳务派遣的日常监管等等,都需要在立法中不断完善。从形式上看,有必要整合相关制度,制定专门的行政法规,全面系统规定劳务派遣的相关制度。

严格执法,全面落实制度

徒法不足以自行。要通过严格执法,使法律规定落地。一是加强劳动监察。人力资源和社会保障行政部门要根据相关法律规定,加强对劳务派遣用工的监察,使法律法规规章的有关规定逐一得到落实。二是严格行政审批。人力资源和社会保障行政部门要按照《劳动合同法》和《劳务派遣行政许可实施办法》关于行政许可的规定,做好劳务派遣的行政许可工作,通过日常监管,运用撤销和注销行政许可的手段,督促劳务派遣机构遵守相关规定。三是严厉查处企业规避法律的行为。



李法明 绘

中国银行规范劳务派遣用工助力企业改革发展为派遣员工打造“暖心工程”

2012年12月,全国人大常委会公布《关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》,劳务派遣员工权益保障成为广大派遣员工和社会公众普遍关注的热点问题。2013年以来,作为劳务派遣用工人数较多的大型国有商业银行,中国银行坚持从大局出发,担当社会责任,把解决劳务派遣用工问题作为“暖心工程”来抓。经过周密部署和认真细致的工作,截至2014年底,全行已基本完成劳务派遣用工转换工作。

“即使再大的成本,也要克服眼前的矛盾”

中国银行的劳务派遣用工是在股份制改革前编外用工的基础上形成的,人数最多的时候曾达到6.7万人,占全行员工总数的23%,这种用工方式在用工灵活性、降低人工成本等方面具有一定优势,但在一定程度上存在着同工不同身份、同工不同酬或者同工同酬不同福利等问题,导致派遣员工觉得“低人一等”,归属感不强,流失率偏高,基层队伍不稳定。为解决这些问题,近几年中国银行通过优秀派遣员工选聘方式,每年有10%左右的派遣员工转为合同制员工。但到2013年全行仍有派遣员工5.8万人,占员工总数的20%,其中

87%工作在营业网点,是基层员工队伍的重要组成部分。

修订后的《劳动合同法》规定,劳务派遣只能在临时性、辅助性、替代性的工作岗位上实施,并且有比例限制。中国银行从2013年初即开始研究解决劳务派遣用工问题,行领导对此高度重视,组织工会和相关部门到基层网点调研,了解实际情况,倾听派遣员工的意见和呼声。调研中发现,基层行劳务派遣用工方式的所谓优势已经弱化,弊端却日益突出,为了中行的长远发展,即使再大的成本,也要克服眼前的矛盾,妥善处理和解决好劳务派遣工的身份转换问题。

思想认识的统一,加快了解决问题的进度。2013年10月,总行制定下发了《关于贯彻落实〈劳动合同法〉调整劳务派遣用工管理政策的方案》,明确中国银行的基本用工形式是劳动合同用工,现有派遣员工依法合规按程序转换为合同制员工,不设比例限制,全部工作在2014年底前基本完成。

“这真是我们派遣员工的‘暖心工程’”

总行政策明确后,各单位迅速行动起来,在各级工会组织的积极推动下,34家一级分行和3家总行直属机构,在认真梳理本单位

实际情况、征求行内外各方面意见的基础上,全部研究制定了实施细则,进一步细化明确了转换方式、工作步骤、进度安排等内容,力求周密、细致、规范。在转换工作安排中,突出基层导向,基层网点和人行工作时间的派遣员工优先转,二级分行和一级分行机关派遣员工后转,总行机关最后转;突出业绩导向,对实际工作表现优秀的派遣员工简化程序直接转,对存在违规违纪行为的派遣员工该退出的退出。

各级分支行的工会和有关方面通过集体讲、个别谈、上门访、在线答等多种方式,宣传国家的法律法规和中国银行的转换政策,不仅让广大派遣员工了解自己的合法权益和转换工作安排,保证了转换工作的顺利实施,也让大家感受到了组织的关怀和中行大家庭的温暖,发挥了转换政策的最大效力。同时,主动与当地党政机关、监管部门、新闻媒体沟通,向有关部门汇报,认真听取工会的意见建议,并与合作的350余家劳务派遣机构反复协调磋商,取得了大家的理解和支持,也与合作的派遣机构形成了一致意见和联动机制,为平稳顺利实施转换工作创造了良好的外部环境。

转换实施过程中,中国银行始终坚持公开、公平、公正的原则,切实把工作做细,把好

在《暂行规定》实施前夕,白云机场与全部劳务派遣工签订了劳动合同七千派遣工的“转正”之路

随着劳务派遣用工的发展,劳务派遣用工也成为白云机场股份有限公司(以下简称“白云机场”)的主流用工形式,截至2013年年底,白云机场共有员工12981人,其中劳务派遣工7594人,占员工总量的58.5%。

在用工过程中,白云机场逐渐发现这种用工形式虽然降低了企业运营成本,但也存在一些问题,如发生劳动争议时,公司要承担连带责任,可能会增加更大的负担。此外,由于员工普遍与企业不存在劳动关系,对企业缺乏认同感,企业的凝聚力和竞争力在减弱,这对于在安全生产方面要求极高的航空业,是很大的事故隐患。因此,白云机场经过认真权衡后,决定将劳务派遣工全部转为合同制员工。

为做好劳务派遣工合同转签工作,白云

机场作了周密部署,采取一系列切实可行的措施,保障劳动关系平稳过渡。

首先,开展了摸底调查,全面掌握劳务派遣用工情况。2013年下半年,公司即着手对全公司劳务派遣用工岗位、人数、社保缴费、工资发放等情况进行摸底排查,全面掌握公司劳务派遣用工状况。同时,广泛征求各用工单位意见建议,听取劳务派遣工的意见,确保转签政策符合大多数人的意愿。

在调查基础上,白云机场精心研究测算,不断完善转签政策。人力资源部经过近半年的调研测算,在广泛听取各方意见建议的基础上,制定了完善的转签政策。将维护职工权益作为转签政策的核心内容,如,劳务派遣工派遣期间的工作年限计入在白云机场的工

作年限,岗位、待遇不变;与符合条件的劳务派遣工签订无固定期限劳动合同等。

为确保员工了解熟悉转签政策,人力资源部组织了21场宣讲会,向员工详细讲解各项政策,对职工的疑问及时予以解答。

就在《劳务派遣暂行规定》正式实施前,白云机场与全部7594名劳务派遣工签订了劳动合同,其中有2000多人签订了无固定期限劳动合同。

一个可喜的转变出现了:劳务派遣用工全部转为合同制用工后,白云机场的劳动关系呈现积极变化,员工工作热情被极大的调动起来,职业责任感增强,流失率明显下降,劳动关系和谐稳定,企业发展更加平稳健康。(发工)

《暂行规定》需落地生根

■时福茂

《劳务派遣暂行规定》施行已经一年,但是并没有真正落地生根,一些企业仍然继续“顶风作案”,违反《劳务派遣暂行规定》的劳务派遣用工形式,最终导致被派遣劳动者权利遭受严重侵害,主要表现为有:

——同工不同酬难实现。同工不同酬的主要原因是实际用人单位认为派遣劳动者是“外来的”,这样做可以节省成本。在加班的情形下,派遣劳动者没有加班费,实际用人单位对其仍然按照正常的工作时间支付报酬,而对其原有工作人员则按照劳动法规定的加班标准支付报酬。《人民日报》曾报道《我国劳务派遣工权益屡遭侵害,工资为正式工38%》。

——社会保险难落实。由于用人单位不承担被派遣劳动者社会保险的损失,所以对劳动者是否参保不关心,虽然有一些用人单位要求派遣单位为被派遣劳动者缴纳社会保险费,但是有些派遣单位往往为了节省保险费,只是在参保地开户,缴纳一两个月和社会保险费,或者到社保中心开具一张已经缴纳社会保险的书面证明。有报道显示:2012年,派遣工的养老、医疗、工伤保险参保率均低于正式工16个百分点以上。

当前存在大量异地派遣工,社会保险参保地由用人单位决定,因现各项社会保险还没有完全实现全国统筹,各地缴费的基数、费率等也存在差距,从降低成本的角度考虑,派遣单位必然会选择投保标准低的地区参保。

也有单位就干脆不给派遣工缴纳保险费。这样就会造成劳动者很多时候不能在实际工作地点参保,在进行工伤认定时存在很多问题,不但会造成管辖的问题,还会带来“同工不同命”、“同命不同价”的后果。

——民主权利难行使。当前,大多劳务派遣公司只起到中介作用,坐收渔利而缺乏规范化管理,没有工会组织和党组织,导致劳务派遣工的组织关系无法落户或者无从加入组织。劳务派遣工同工不同权,职业发展机会不均等,被派遣员工作为用人单位的“编外”职工,没有机会行使民主权利、政治权利,因此他们缺乏归属感,工作积极性受到很大影响。这既不利于个人发展,也不利于用人单位经营管理。中国工运研究所的一项研究报告显示,2012年劳务派遣工的人合率为55.8%,远远低于正式工。

建议:各级政府应当充实劳动监察力量,加大对违法使用劳务派遣单位的查处力度,提高劳动保障监察的权威性,同时起到法律的震慑作用。为了尽快改变劳务派遣被滥用、发生纠纷互相“扯皮”的局面,劳动行政部门应该加强监察,裁判人员应当善于甄别“真用工、假派遣”、“假外包、真派遣”等违法用工形式,应当从保护劳动者的角度,作出符合法律本意和客观事实的裁判。

(作者系北京致诚农民工法律援助与研究中心主任)