



大限将至，劳务派遣工转正还是辞退？

■ 广东一些企业使用“假外包”规避劳务派遣低于 10% 红线

■ 有专家提出建立相应配套制度保护被派遣劳动者的权益

新闻背景

2014年3月1日起实施的《劳务派遣暂行规定》中明确要求：“用工单位使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%。”要求企业降至这一比例的时间定为2016年2月底之前。

本报讯(记者叶小钟 实习生何倚华)广东省人社厅近日发布《劳务派遣暂行规定》(以下简称《样本》)，规定用人单位“至2016年2月29日，被派遣劳动者达到(或低于)法定10%的劳务派遣用工比例”。大限将至，许多企业拟用“假外包、真派遣”的手段蒙混10%的劳务派遣用工红线。

“做同样的工作，工资要少2000多元。”市民李先生谈到劳务派遣工的待遇时这么说。作为一名劳务派遣工，他遇到的问题也是许多被派遣劳动者的问题——同工不同酬、社保福利差、无职业培训等。

李先生是广东某电力公司的检修员，在公司工作已5年的他一直是派遣劳务工的身份。李先生说，除了同工不同酬，福利也是逐年下降。从刚开始每月医药费可以报销500元到现在不予报销。另外，由于担心被辞退，他一直不敢涨薪，但《样本》颁布后，李先生倍感雀跃。“公司已经下发通知了，过一段时间就组织考试，考过了就能转正。”李先生对自己转正很有信心。有的企业则打算直接辞退劳动者。

有人开心就有人发愁。陈女士就有担忧，“我们公司员工40%以上是劳务派遣工，转正名额少，竞争非常大啊。”陈女士是一家餐饮公司的会计，两年前被派遣到现在的公司上班，她的工资福利比正式员工少一半左右。由于能力并不特别突出，陈女士忧心自己将被辞退。

李先生和陈女士的遭遇并非个案。全国总工会的一项调查显示，2011年被派遣劳动者人数约3700万人，占国内职工总数的13.1%，而记者了解到，很多企业派遣工的比例甚至达到60%以上。

为使企业一直钟情于劳动派遣这种用工形式，既然已经“同工同酬”，为何不直接将劳动者转正呢？

“主要是规避管理责任”，一家纺织企业的胡经理告诉记者，他所在的公司已经实施了劳务派遣的“同工同酬”，但用劳务派遣主要是可以规避“工伤等社保福利的管理”。对于10%的大限，胡经理表示，公司已经在着手引进机器人，代替传统的生产方式。

记者还发现，一些企业把客服电话业务、前台业务等工作进行外包，而这些承接外包工作的劳务公司实际上还是原来的劳务派遣公司，也就是“假外包、真派遣”。

广东省锐光法律事务所律师李德志表示，“劳务派遣已遍地开花，许多企业基于成本和管理的问题，打着法律的‘擦边球’，虽然表面上是承诺工资待遇和正式员工一样，但福利及‘五险一金’往往存在差别。”他认为，虽然是降低了劳务派遣工的比例，但劳务派遣工的权益还是没有得到保障。

也有学者指出，劳务派遣新规执行中需要配套相应的制度，不仅保护被派遣劳动者的权益，还需制定人才培养机制，在本质上让职工获得维护权益的筹码。

责任编辑：罗娟

新闻热线：(010)84151054

E-mail:grbghzk@163.com

李丹青

一周工报速读

黑龙江公积金贷款期限放宽

近期，黑龙江省住房和城乡建设厅制定了《黑龙江省住房公积金个人住房贷款管理暂行规定》，将于2016年1月1日起施行，公积金个人住房贷款期限放宽至退休后1-5年。

申请公积金贷款的缴存职工同时具备以下条件：具有合法有效的身份证件；申请公积金贷款时已正常连续足额缴存住房公积金6个月(含)以上；具有稳定的经济收入，信用良好，有按期足额偿还贷款本息的能力；已按规定比例支付首付款或首期资金；购买自住住房的，须具有合法有效的《商品房买卖合同》或《房屋所有权证》。

此外，借款人申请贷款期限原则上不得超过其法定退休年限。但具有偿还能力且个人信用良好，能有效实施贷后管理的，可适当放宽贷款期限至退休后1-5年，放宽后的贷款期限不得超过30年。

——摘自2015年12月29日《黑龙江工人报》

湖南返乡创业农民工可享10万元贷款

向符合条件的返乡农民工发放最高额度不超过10万元的创业担保贷款……2015年12月28日，湖南省政府办公厅发布《关于支持农民工等人员返乡创业的实施意见》(简称《意见》)，向计划或已经返乡创业的农民工抛出了富有吸引力的保障措施。

在金融服务上，《意见》明确，落实创业担保贷款政策，优化贷款审批流程。向符合政策规定条件的返乡农民工发放创业担保贷款，贷款最高额度不超过10万元，期限一般不超过2年；创业担保贷款在基础利率基础上上浮3个百分点以内的，由财政部门按规定贴息；贷款期满可申请展期，展期期限不得超过1年，展期不贴息。对返乡农民工创办的劳动密集型小微企业，可按规定给予最高额度不超过200万元的创业担保贷款，并给予贷款基准利率50%的财政贴息。

——摘自2015年12月30日《湖南工人报》

四川100%法律援助讨薪工伤案件

即日起至2016年3月，四川省开展为农民工讨薪专项法律援助活动，要求实现应援尽援，对农民工讨薪、工伤案件100%法律援助。

日前省司法厅已下发通知，要求各地简化受理程序，快速办理农民工讨薪法律援助案件。对有确凿证据证明其合法权益受到侵害而拿不到工钱的农民工，因故无法出具身份证或经济困难证明的，先行受理并提供法律援助，尽可能扩大为农民工讨薪法律援助案件的受理范围和条件，开辟农民工法律援助的“绿色通道”。

通知提出，有条件的地方可以建立休息日值班制度，以方便农民工申请法律援助。在做好农民工讨薪、工伤案件100%法律援助的同时，尽可能将其他社会保险待遇、交通事故人身损害赔偿等案件列入法律援助范围，满足农民工维权的实际需要。

——摘自2015年12月31日《四川工人日报》

郑州为47家企业发放稳岗“红包”

近日，郑州交通运输集团有限责任公司等47家企业通过郑州市2015年度失业保险稳岗补贴资金审批，将获得稳岗补贴资金2007.39万元。

为帮助企业在新常态下稳定职工队伍，2015年5月起，河南郑州市人社局启动失业保险稳岗补贴申报工作，目前已经为3批共54家企业发放失业保险稳岗补贴3871.68万元。此次郑州市享受失业保险稳岗补贴名单已经公示，第四批将为27家企业发放失业保险稳岗补贴资金984.75万元，第五批将为20家企业发放失业保险稳岗补贴资金1022.64万元。人社局将在保障基金安全的基础上，按照便民、利民、快捷、高效的原则办理，尽快将补贴资金拨付到位。

——摘自2015年12月30日《河南工人日报》

滥用劳务派遣缘何难以根治

规范用工形式要查补立法疏漏并完善执法监管

本报记者 彭文卓

近日，北京大学学生社团发布了一项《北大后勤工人调研报告》。《报告》称，61名北京大学受访人访谈了100名北大后勤工人，结果显示，36%的后勤工人没有任何劳动合同，食堂部门劳务派遣工的比例高达43%。

对此，北大回应称，学校采用劳动合同制、劳务派遣、劳务外包及合作经营等多种方式确保后勤服务保障工作的正常运行。通过劳务派遣的工作人员，劳务派遣公司均与工作人员签订劳动合同，由劳务派遣公司为其缴纳各种保险，按规定支付工资和加班费，学校用工单位按合同约定及时向劳务派遣公司支付费用；通过劳务外包或合作经营方式用工的，学校有关用工单位均与劳务外包公司或合作经营单位签订协议，明确要求其遵守国家法律法规及北京大学的规章制度。

不论北大官方回应和北大学生调研谁更准确，这一《报告》甫一公布，即引起了人们对劳务派遣这一用工形式的关注。2008年《劳动合同法》颁布实施后，一些用人单位为了规避该法，大量使用劳务派遣工，劳务派遣工并不和用人单位签订劳动合同，事实上也同工不同酬。为了维护劳动者的合法权益，2014年3月1日起实施的《劳务派遣暂行规定》中明确要求：“用工单位使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%。”同时明确，企业降至这一比例的时间是到2016年2月底之前。

《工人日报》记者调查发现，为了降低劳务派遣用工比例，有的用工单位假借服务外包或者劳务承揽的名义，行劳务派遣之实，“假外包、真派遣”成为少数用人单位逃避法律责任、侵害劳动者权益的手段，企业滥用劳务派遣的现象难以根治。

劳务派遣员工利益受损

“用人单位可以宣称严格执行了法律法规，但正是不同用工形式的存在，在劳动报酬分配、劳动安全卫生、社会保险等方面待遇差别可以很悬殊，操作空间很大。”某国有企业人力资源主管顾洁认为，一些用人单位就在钻空子。

顾洁所在的国企，业务部门按照绩效发



放工资，但按照“身份”区别，劳动合同用工和劳务派遣用工即使完成了同样的绩效，拿到手的钱却不同。“我们有两张工资卡，一张打卡基本工资，另一张发绩效奖金，正式员工比劳务派遣工的住房津贴、养老保险都要高。”

事实上，劳务派遣用工却被很多用人单位尤其是国有企业广泛采用。顾洁介绍，“劳务派遣在企业内部占比应该是很低的，但很多企业在主要岗位、工种长期大量使用派遣

要的两种。修改后的《劳动合同法》规定：“劳动合同用工是我国企业的基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性、替代性工作岗位上实施。”

事实上，劳务派遣用工却被很多用人单位尤其是国有企业广泛采用。顾洁介绍，“劳务派遣在企业内部占比应该是很低的，但很多企业在主要岗位、工种长期大量使用派遣

工，这样就掩盖了与劳动者之间的真实劳动关系，规避法律义务，压低用工成本，本应由用人单位承担的劳动风险就转给了劳务派遣单位和劳动者。”

这种“有漏洞可钻”的用工形式带来了种种弊端，据湖北省人社部门一项抽样调查显示，劳务派遣职工月均工资仅为用工单位正式职工的60%。尽管劳务公司绝大多数会与派遣员工签订劳动合同，但合同普遍存在“未经协商”、“内容简单，关键性条款仅作原则规定”、“合同期限较短，绝大多数与派遣期限一致”等不规范问题。劳务派遣人员工资普遍较低，同工不同酬的现象十分严重。

他们不享受企业正式员工的年终奖励、住房补贴、教育培训费等福利待遇，社会保险费缴纳标准也和正式员工存在明显差异，还有一些劳务派遣公司在经济不发达地区按低标准为劳务派遣工参加社会保险，再派往发达地区工作。

假外包、真派遣趋势抬头

而随着对劳务派遣监察力度加强，一些企业开始采用劳务派遣的方式来降低劳务派遣用工比例，甚至出现了“假外包、真派遣”现象。比如一些银行将柜台业务整体外包，承接外包业务的单位仍然是原来的劳务派遣公司，员工工作场所仍在原单位，并接受原单位管理，这实质仍是劳务派遣用工。事实上，多数外包公司的管理水平、工作环境、工资福利不如用工单位。

记者采访了解到，业务外包和劳务派遣的区别在于对劳动者劳动过程的管理。如果是劳务派遣，派遣公司只负责招人派入，劳动过程管理通常交给用工单位。外包公司则不然，要招人用人并实施劳动过程管理。谁管理，则意味着很多劳动者的权益的主体变更。以工伤事故为例，如果被派遣劳动者因工受伤，劳务派遣公司应该依法申请工伤鉴定，用工单位应当协助工伤认定的调查审核。而业务外包，则由外包公司按照工伤管理的相关规定对员工承担责任。

不少劳动者表示，还是那份工作，当初由劳动合同改为派遣公司签合同，最起码还能保证依法“同工同酬”。可如今，还是那家劳务派遣公司，却要改为签订外包协议。“不

要的两种。修改后的《劳动合同法》规定：“劳动合同用工是我国企业的基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性、替代性工作岗位上实施。”

事实上，劳务派遣用工却被很多用人单位尤其是国有企业广泛采用。顾洁介绍，“劳务派遣在企业内部占比应该是很低的，但很多企业在主要岗位、工种长期大量使用派遣

“工会组织应加强劳动法律监督，推动并配合劳动行政部门加强监督管理，建立并完善企业劳动争议预防预警机制，加大劳动争议调处力度，及时化解涉及劳务派遣职工的劳动争议。同时，还应做好劳务派遣职工组建工会和帮扶工作。”上述全总报告建议。

立法疏漏和监管缺位也是导致劳务派遣滥用的重要因素。目前，有关劳务派遣的立法不仅条款简单，过于原则化，而且在一些关键点上存在定性模糊。对劳务派遣用工的监管涉及很多部门，由于各方面的原因，劳动行政部门缺乏有效的监管手段，劳动行政执法力度薄弱，这些部门并没有切实发挥好相应的监管职能。

有关专家认为，有的用工单位为了规避法律关于同工同酬的要求，人为地把派遣工群体和合同工群体分别放在不同类型的工作岗位上，这样要主张“同工同酬”，只能依据《劳动合同法》有关“所在地相同或相近岗位”的原则性规定进行。但在我国劳动执法十分薄弱的环境下，显然对保障劳动者权益很不利。

立法疏漏和监管缺位也是导致劳务派遣滥用的重要因素。目前，有关劳务派遣的立法不仅条款简单，过于原则化，而且在一些关键点上存在定性模糊。对劳务派遣用工的监管涉及很多部门，由于各方面的原因，劳动行政部门缺乏有效的监管手段，劳动行政执法力度薄弱，这些部门并没有切实发挥好相应的监管职能。

有关专家认为，规范用工形式，必须从进一步加大立法和执法力度、完善行政服务和监管体系、推动国有企业收入分配制度和人事制度改革、全面规范劳务派遣公司行为等多方面入手。明确劳务派遣用工范围和用工比例，细化薪酬标准，科学考核企业的人工成本及工资总额标准，改革国有企业事业单位用人机制，开辟劳务派遣工与合同制职工之间的转换通道，推动解决劳务派遣工和正式职工同工不同酬问题。引导劳务派遣市场健康发展，建立劳务派遣保证金制度，进一步明确劳务派遣公司的权利、义务和责任。

“工会组织应加强劳动法律监督，推动并配合劳动行政部门加强监督管理，建立并完善企业劳动争议预防预警机制，加大劳动争议调处力度，及时化解涉及劳务派遣职工的劳动争议。同时，还应做好劳务派遣职工组建工会和帮扶工作。”上述全总报告建议。

“工会组织应加强劳动法律监督，推动并配合劳动行政部门加强监督管理，建立并完善企业劳动争议预防预警机制，加大劳动争议调处力度，及时化解涉及劳务派遣职工的劳动争议。同时，还应做好劳务派遣职工组建工会和帮扶工作。”上述全总报告建议。

“工会组织应加强劳动法律监督，推动并配合劳动行政部门加强监督管理，建立并完善企业劳动争议预防预警机制，加大劳动争议调处力度，及时化解涉及劳务派遣职工的劳动争议。同时，还应做好劳务派遣职工组建工会和帮扶工作。”上述全总报告建议。

“工会组织应加强劳动法律监督，推动并配合劳动行政部门加强监督管理，建立并完善企业劳动争议预防预警机制，加大劳动争议调处力度，及时化解涉及劳务派遣职工的劳动争议。同时，还应做好劳务派遣职工组建工会和帮扶工作。”上述全总报告建议。

医保基金有结余，救命钱不会马上“透底”

专家建议，在稳定职工医保待遇水平的同时，建立有效的机制，控制医疗费用不合理增长

本报记者 罗娟

财政部部长楼继伟近日发表署名文章提出，“将建立合理分担、可持续的医保筹资机制，研究实行职工医保退休人员缴费政策”。退休人员缴纳医疗保险费一时间成为热门话题。

根据《社会保险法》第二十七条规定，参加职工基本医疗保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费达到国家规定年限的，退休后不再缴纳基本医疗保险费，按照国家规定享受基本医疗保险待遇；未达到国家规定年限的，可以缴费至国家规定年限。

“要缴费就要首先修改《社会保险法》，这不是一朝一夕的事情。”本报记者采访的一位参与社会保险法制定的专家表示，老龄化社会已经到来，我国多个统筹地区的城镇职

工医保资金压力较大，但是，“职工医保退休人员缴费”这一单一政策无法真正缓解医保资金压力，进入立法还有待时日推进。

多家媒体引用人社部社会保障研究所所长金维刚此前介绍的一组数据显示：从2013年的情况来看，全国有225个统筹地区的城镇职工医保资金出现收不抵支，占全国城镇职工医保统筹地区的32%，其中22个统筹地区将历年累计结余全部花完。在城镇居民医保方面，2013年全国有108个统筹地区出现收不抵支，医保资金已经不堪重负，而且现在各项医疗保险基金支出增长率均超过收入增长率。目前，我国60岁以上人口已达2亿。2052年，老龄化峰值到来，60岁以上人口将达4.87亿，未来支付压力更大。

从全国的情况看，医保基金又似乎并

不会马上“透底”。财政部、人社部和国家卫生计生委2015年11月16日公布的关于2014年全国社会保险基金决算的说明显示，由城镇居民基本医疗保险基金和新型农村合作医疗基金组成的居民基本医疗保险基金，2014年收入4477亿元，增长14%；支出4243亿元，比上年增加555亿元，增长15%。本年收支结余234亿元。

两组数据打架让人产生疑问，医保基金到底是否应该结余多多益善呢？有没有安全红线一说？

人社部新闻发言人李忠曾在接受本报记者采访时说，我国医保制度是社会统筹和个人账户相结合。2009年，人社部会同财政部在全国范围内进行了深入调研，提出医疗保险要保证健康持续地运行，必须保证能有6

至9个月支付需求的水平。

按照这一说法，上述医保基金结存数据显示医保基金“暂时安全”，但并不乐观。

李忠曾告诉记者，“真正的医保统筹基金结余，大概也就是结存数的四成多一点，剩余的近六成，分别为个人账户与用于解决关停企业退休人员医疗保障的，都是不能动的资金。”

在一些地方，已经在延长缴费年限应对“危机”。

广州市2009年度至2011年度，城乡居民医保基金缺口累计约2.7亿元。为了基金可持续运转，近3亿元资金缺口全部由政府财政兜底。广州市自2013年起调高个人缴费和政府补助标准；2014年，广州市将职工医保的最低缴费年限由10年调高至15年。

2016年1月1日起施行的《内蒙古自治区城镇基本医疗保险条例》规定，职工医保缴费年限统一设定为25年，而此前内蒙古自治区各统筹地区的最低缴费年限不统一，最长为25年，最短为10年。

上述专家告诉记者，医保基金强调收支平衡，略有结余，若当期沉积基金过多，则意味着使用效率不足，影响了参保者的医疗服务保障水平。尽管个别地区的确出现了资金问题，但我国医保总体是有结余的，暂无“花光救命钱”的近忧，更不会让退休人员马上缴“医保费”。他说，当前基金支出增长过快，这既与人口老龄化和职工医保待遇提高有关，也与医疗费用不合理增长有关。建议要在稳定职工医保待遇水平的同时，建立有效的机制，控制医疗费用不合理增长，杜绝医疗保障资源的浪费。