

2 热点透析 Hot Dialysis



劳务派遣再出新规 同工同酬成最难啃“骨头”

“临时工”占比不超 10%：“一刀”见效还是纸上谈兵？

“辅助”干着“主力”的活;工作冲前头,工资拿零头;成“棘手”事件推责“挡箭牌”……近年来,劳务派遣市场日渐红火的同时,一些矛盾也日益凸显。7 日,人社部发布《劳务派遣若干规定(征求意见稿)》,规定辅助性岗位用工比例拟不超过 10%。

面对 3700 多万劳务派遣工的庞大群体,“一刀切”式比例控制是否可行? 如何科学应对劳务派遣市场“成长的烦恼”? 新华社“新华视点”记者进行了采访。

劳务派遣比例动辄过半, 1 0 %的可行性有多大?

“人社部门拟具体规定劳务派遣人数具体比例,这还是第一次。”中国劳动学会副会长兼薪酬专业委员会会长苏海南说,这释放了一个积极信号,劳务派遣用工制度将得到有力规范,但实施起来,还有不少困难。

《劳动合同法》规定,劳务派遣工只能用于临时性、辅助性或者替代性岗位。本次征求意见稿明确,10%适用于辅助性岗位,但由于一些单位用工不规范,岗位性质界定模糊,因此,辅助性岗位用工占据用工总量的大多数,往往被统称“临时工”。

劳务派遣是世界多国通行的用工方式。我国的劳务派遣始于 20 世纪 80 年代初,随着经济社会发展,这种模式迅速壮大,2008 年正式写入《劳动合同法》。

记者采访发现,执行 10%比例最大的困难并不在于私企,而在于政府部门和国有企业。在一些政府机关、事业单位,特别是银行、电信、电力等行业,劳务派遣人员比例甚至可达 70%。

“编制”是一道坎。安徽省某市辖区城管局有各类城管人员 120 余人,其中协管就有

编者按 8 月 7 日,人社部发布《劳务派遣若干规定(征求意见稿)》,规定辅助性岗位用工比例拟不超过 1 0 %。这是继 7 月 1 日新劳动合同法实施之后,人社部对规范劳务派遣向全社会征求意见。征求意见稿对新劳动合同法中劳务派遣法条进行了细化并制定了操作性的细则。针对现实中劳务派遣中出现的滥用,同工不同酬、社保福利差异、异地派遣等损害劳动者权益的现象做了严格规范。 此次修正案立法试图通过大幅提高门槛等多方面的限制来缩减劳务派遣行业规模,鼓励企业同劳动者签订直接用工合同。

95 人,占八成之多,承担着 130 余项工作。负责人向记者诉苦:“如果要砍掉劳务派遣人员,恐怕正常工作都没法保证了。”

对企业而言,成本是最大阻力。11 家公布“临时工”具体数据的上市银行中,有 6 家银行的“临时工”占比超过 20%。一位银行支行负责人向记者算了一笔账,如果减少“辅助性”劳务派遣人员至 10%,该支行一年工资性成本将增加 22 万元。

“经济利益是用人单位难以抵抗的诱惑,用工单位能否将辅助性劳务派遣人员降到 10%,关键在于肯不肯割自己的肉。一些国有企业认为,劳务派遣方式不但降低了用工成本,而且考核表上更加‘好看’。”中山大学法学院讲师黄巧燕说。

是减少人数还是改变待遇不公?

“我国正处于劳动力从农村向城市转移的高峰期,待就业量巨大。”中国社科院世界社会保障中心主任郑秉文说,“最先减的不是‘人数’而是‘不公’”。

盘点各岗位劳务派遣用工情况不难发现,劳务派遣主要分布在环卫、安保、服务员等后勤和一些工业企业的劳动密集型岗位,这些群体是劳动纠纷“重灾区”。

问题一:工作冲在前头,薪水拿着零头,同工不同酬。在北京市卫生局下属单位工作的王先生每天下班要跑到附近天桥下开私家车“趴活”。“干的是事业单体的活,顶的是劳务派遣的帽子,一个月顶多拿人家一半。养家糊口都困难,还考虑什么面子?”

记者调查发现,同工同酬虽然入法已有一月余,但严格执行的单位寥寥。

问题二:身份是临时的,用工是长久的。

“答应干得好就转正,但好像是个无底洞。”这是许多劳务派遣人员的困惑,大量劳务派遣人员长期在用人单位中固定的主营业务岗位上服务,被称为计划经济时代之后出现的“长期固定临时工”。由于“身份”不同,两种劳动人员的社会保险、奖金福利等待遇更是相去甚远。

问题三:生病工伤,一辞了之。近年来,由于工伤、怀孕等原因被辞退而引发的纠纷屡屡发生,一旦有纠纷或是出现更年富力强的人,就会随时被裁掉。

“用人单位和员工之间没有直接劳动合同,对用人单位来说,聘用、辞退有很大的自由度和灵活性,承担的法律风险低,因此更易发生侵犯劳务派遣人员权益的行为。”湖北华微律师事务所律师李超说。

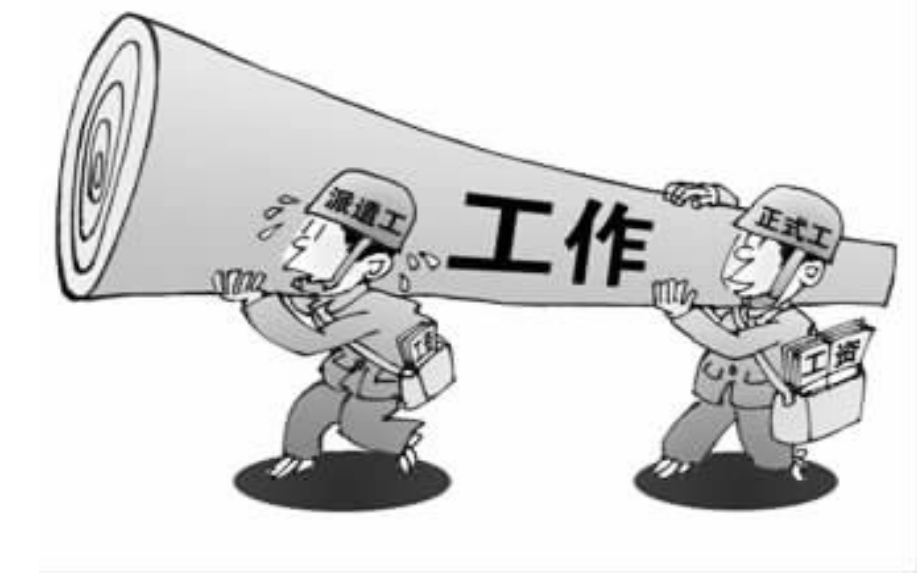
还有一些劳务派遣人员还被当作推脱问责的“挡箭牌”和“替罪羊”。

“低投诉率并不代表问题不严重。”李超说,“由于许多人担心投诉用人单位就会丢掉工作,因此长期忍气吞声。这恰恰更增加了劳务派遣工人权益、尊严感的缺失。”

“超标”的名额哪里去,考验政府智慧

“两天没睡好觉,本来就业就难,万一我成了那 10%以外的人,生计怎么办?”一名环卫工人说。如果新规执行,将不可避免地分流数量庞大的劳务派遣“超标”人员。在就业形势严峻的当下,这部分劳动者的就业问题更令人关注。

专家认为,不能一切了之,解决了一个“小”问题,却造成了社会就业压力加大的“大”问题。如何解决被“砍”掉的这部分人的就业安置,考验政府智慧。



“整治劳务派遣滥用现象,还应防止步入‘一管就死、一放就乱、乱了就管’的怪圈。”郑秉文认为,除数量控制外,应多管齐下想办法,督促用人单位严格执行《劳动合同法》;切实发挥好工会的监督职能,倒逼企业实现规范用工。

广东穗南律师事务所律师张志明建议,劳务派遣制度应回归到本来面目,仅作为短期、临时、辅助性的用工形式存在。眼下,针对劳务派遣工遭遇的种种维权困境,国家应通过立法赋予劳动者更多诉权,让劳动者获得更多法律支持。

专家建议,一方面,严肃查处劳务派遣中侵害派遣工权益的行为,如克扣工资、拒缴社会保险费等;另一方面,应规范和引导大量、长期使用劳务派遣工的用人单位,严厉查处“超标”使用派遣工行为,将违法违规使用的派遣工转为劳动合同工,保障劳务派遣工的合法权益。

(新华视点记者 刘敏 姜刚 毛一竹)

劳务派遣不能超过单位总用工数量的 10%

随着新劳动法实施满月,人社部近日正在就劳务派遣的若干规定公开征求意见,其中有关劳务派遣工数量的规定引发了大家的关注和热议。

劳动合同法公布时确定了派遣劳动者用工岗位的临时性、辅助性、替代性的原则,但具体界定不够清晰。

南京市总工会援助律师张世亮指出,这一定程度上造成了劳务派遣的滥用:“虽然这个工作岗位不属于辅助性的,但是我仍然把他归为辅助性的工种。这样可以干什么呢? 第一个,我少付工资,第二个我少交保险。”

本次征求意见稿则对“三性”予以了明确。另外,针对用人单位钻“辅助性”空子的情况,征求意见稿特别规定,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%。

不过,也有人担心,一刀切的 10%是不是会带来中小企业对派遣工的大量裁员?

张女士在某民营企业做人力资源工作,她说,出于缩减运营成本的考虑,中小企业基本上都使用了大量的派遣工:“一般中小小型企业的做工量是很大的,所以他们在大量找工人时,会受到自身企业规模,资金等影响,只能用劳务派遣合同。这些工人对有没有正规的劳动合同也不太在意,他们只考虑我有没有活干,能给我多少钱,再一个要缴纳社保就可以了。”

但如果要严格执行 10%的比例,又要控制成本,这样的企业势必会减少用工量,并裁剪部分派遣工:“这个里头想到的肯定是派遣工。派遣工裁起来不像裁正式工一样那么难,成本就要低的多。很多派遣工都是年龄偏大,学历本身就不高,很多都是外来打工人员,他们失业之后,很难再找到一份正式的工作。”

不过,也有业内专家指出,至少现在不会,因为意见稿很清楚,已签订劳务派遣协议的要把它执行完。而针对具体行业具体企业,是执行 12%还是执行 8%,应该还会有细化规定,不会一刀切。

(练微 丁俊)

新规要求严格 劳务派遣机构面临洗牌



继 7 月 1 日新劳动合同法实施之后,人社部上周又对一部旨在规范劳务派遣的部门规章向全社会征求意见。与近年来劳动法规制定所秉持的精神一致,这部《劳务派遣若干规定(征求意见稿)》的重心明显偏向于劳动者权益保护而非劳务派遣行业的发展。

一位了解内情的人士向《第一财经日报》记者透露,近年来劳务派遣乱象横生,此次修正案立法试图通过大幅提高门槛等多方面的限制来缩减该行业规模,鼓励企业同劳动者签订直接用工合同。

然而,采用劳务派遣是企业简化人力资源管理 and 降低人工成本所做出的选择,国有大型垄断企业,大型外企民企,包括高校等事业单位均是劳务派遣的主战场。在劳动力供大于求和企业需求的双重压力之下,以行政介入和数量控制为核心的法条在现实执行中能否达到立法者的初衷仍然是个未知数。

长期研究劳务派遣相关法律的中国人民大学劳动人事学院教授程延园在接受记者采访时表示,从严规范派遣用工的意义在于从

制度上消除身份不同所带来的歧视,有助于维护劳动者的合法权益,但劳务派遣行业则面临着新一轮的洗牌。

部分企业用工方式面临大转型

劳务派遣的特点是“用人的不雇人,雇人的不用人”,2000 年后随着市场化步伐的加快,诸多用工单位出于用工弹性的考虑开始大量使用劳务派遣。

“总体上来讲劳务派遣使用不分单位、不分行业、不分岗位。”程延园说,传统上劳务派遣比较多第一类是垄断性央企,如中石油、中石化、电网、邮政、电信等。第二类是金融机构,包括银行、保险公司、资产管理公司等,曾有调查显示央企劳务派遣工的比例超过 50%。第三类是事业单位包括大专院校、医院、科研院所甚至国家机关。最近几年外企和民企也大量使用劳务派遣工,在制造业的一些操作性岗位上,劳务派遣工的比例甚至超过 90%。

辅助性岗位不得超过 10%的规定对于这些大量使用劳务派遣的企业来说无疑是“杀手锏”。一旦新规征求意见后获得批准执行,这些企业的用工方式则面临大转型。

程延园认为,企业应对方式也很多,主要是将劳务派遣用工变为直接用工,也可以变为非全日制用工或是业务外包。“这种转变当然是有难度的,短时间内难以执行。”

为了防止企业规避新规的法律风险而强

行退回派遣工,征求意见稿提出了一系列过渡性措施。

同工同酬是否为画饼充饥

新劳动合同法规定了劳动者同工同酬、逐步参加工会以及解除合同这三个权利。程延园称,最让企业“头痛”便是同工同酬。“同工同酬”并非劳动者所理解同样岗位拿同样多的钱,而是制定统一的薪酬分配制度,根据劳动者具体岗位职责、岗位工作量、能力、素质、年资等进行薪酬分配。

征求意见稿还将“告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬;支付加班费、绩效奖金,提供与工作岗位相关的福利待遇”,列入了用工单位应当对被派遣劳动者履行的义务。

上述了解内情的人士称,“以身份定薪酬”是同工同酬最大的障碍,这在央企、金融机构以及事业单位等国有机构中表现得最为明显。这些部门的同工同酬是改革中的一块“硬骨头”,显然不是劳动合同法单兵突进所能解决的,需要包括行政体制改革、福利制度改革在内的配套措施。

劳务派遣机构面临洗牌

上述人士称,由于劳务派遣存在的弊端,从 2008 年起立法宗旨就是对这个行业进行多方面的限制而不是扶持,当年劳动合同法把劳务派遣公司的门槛从零提升到 50 万时,

谈到惠员工程,朱小坤一往情深,满怀关爱。他说,2013 年,天工将继续深化人性化管理,以帮助员工就是帮助自己,关爱员工就是关爱自己的心态,持续保障和改善员工的幸福指数,把实施“员工工资增长”作为最大的惠员实事。为此,他特别提出了实打实的标准——

一、2013 年员工平均工资不低于 10%的增长,力争员工年人均收入达 5 万元以上。

二、对最后三栋员工廉租房还未订购的,进一步以优惠价格提供给天工的夫妻员工。

三、坚持为每一名员工办理社会养老、医疗、工伤保险不动摇。

四、扩大评选年度“天工技术精英”的覆盖面,充分肯定和颂扬创新型员工的价值和作用。

五、充分发挥好广大员工的主人翁责任感,只要是向公司提出合理化建议,找出存在的安全隐患,被公司采纳的,公司均将做出一定的奖励。

六、始终把工人视为家人,特别设立特困、重大疾病员工救助基金,各级管理人员对员工提出的任何困难都必须积极想方设法解决,对生病请假的员工一定要上门给予慰问和关心。

一大工程,六条措施,让全体天工人如沐春风,心花怒放……

“天工梦”红利,就是天工人的幸福指数。分享这种“红利”,体现了社会的公平正义,维护了人民的需求尊严。天工人更知道,“幸福不会从天降,全靠劳动来创造。”为此,已经“幸福”的天工人为了“更幸福”,他们决心在

“中国梦”这盏红灯的照耀下,打造“更幸福”的“天工梦”。

企业家日报记者点评:2013 年是共和国又一个极不平凡的时期。全国人民在“中国梦”的指引下,朝着伟大民族复兴的壮景奋勇前进。2013 年的“天工梦”,也承载着全体天工人更多的期待。使命庄严,目标高远,唯有进一步高举“创新、发展、责任”的旗帜,牢牢把握机遇,趁势而为,乘风破浪,驶向更加辉煌的彼岸。

空谈误事,实干兴企。凭这八个字,我们就深信 2013 年的“天工梦”必将梦想成真。而且我们还深信,有着辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动优良传统的天工人,将会在未来的征途上,让更多的“天工梦”变为现实。

[上接 P1]>>>

朱小坤说,首先,创新销售理念和手段,打破固有的销售老模式,充分利用网络平台用现代化的网络销售实现产品销售规模化,除进一步完善建立珠三角、长三角、渤海湾、沿海地区,以及重庆、成都等经济较发达地区销售网络体系外,还要继续在意大利、俄罗斯、南非、巴西等国设立销售分公司,从而牢牢掌握国内外市场的主动权。

与此同时,大力实施品牌战略是天工 2013 年营销工作的主旋律,扩大工具品牌销售代理点,着力在省级、市级、发达县级地区 2013 年达 150—200 家,确保尽快实现天工普通刀具占 70%的市场份额,特别是品牌工具国内销售以每年翻番的增幅速度递增,全面做强、做响天工具品牌,实现天下无处不天工。

朱小坤自豪地对记者表示,高速钢不满足

产量世界第一,而且要做到质量世界第一,模具钢充分借助美国、德国等知名公司的优势,分别做到在美国和欧洲有影响力和知名度,在中国有市场话语权,向全球第一位冲刺。同时,高速钢实现占 60—70%的市场份额。

泛泛而谈的管理,即使面面俱到,也未必就能收到“失之东隅,收之桑榆”的效果。记者与朱小坤谈及的“管理”,因为紧扣“天工梦”这个主题,其价值意义就非通常所说的管理可以相提并论。在这方面,朱小坤一语中的。他说,抓好科学有效的管理,关键在于责任与信心。没有这种管理,或者这种管理缺失,“天工梦”也是无法实现的。

惠员工程: 让员工分享“天工梦”红利