

日前,作为7月1日起施行的新劳动合同法的配套规章,人力资源和社会保障部公布了《劳务派遣若干规定(征求意见稿)》(以下简称《征求意见稿》),向全社会公开征求意见。《征求意见稿》规定,辅助性岗位的劳务派遣用工比例,拟不超过用工总量的10%。那么,10%管得住已经泛滥的“临时工”吗?

用工单位临时工比例禁超10% 管用吗?

“一刀切”实现起来有难度

目前,公开报道的全国劳务派遣用工数量为3700万人。但业内人士估计,实际规模远大于这一数字。劳务派遣引发的矛盾纠纷也越来越多。

按照劳动合同法,劳务派遣只能在临时性、替代性、辅助性岗位上使用。其中“辅助性”岗位的界定最模糊,也就成了劳务派遣的主力军,被统称为“临时工”。“‘临时工’泛滥,可以说是中国特有的现象。”中国人民大学法学院教授林嘉说,“主要还是用人单位为了节省成本。”

上市公司使用“临时工”,能提高利润率,使财务报表更漂亮。国有企业尤其是央企使用“临时工”,能保证正式员工享受较高的福利待遇。而对于机关事业单位来说,一方面人事编制受到严格控制,另一方面开展工作又需要人手,不得不使用“临时工”。于是,城管的“协管”、交警的“辅警”等上路执法也就成了普遍现象。

中国劳动学会副会长苏海南认为,10%的比例限制释放了一个积极信号,今后劳务派遣将得到逐步规范,但操作起来还有不少困难。

成本无疑是一大阻力。2012年公布劳务派遣数据的上市银行中,有6家的“临时工”占比超过20%,有的甚至超过了1/3。如果将比例降至10%,仅工资成本的增加就会是一个大数字。

编制也是难题。西部某县城管局的负责人表示,正式编制就那么几个,如果去掉劳务派遣人员,“很可能正常工作都没办法开展了”。

北京一中院劳动争议审判庭法官王磊说,从长远来看限制比例能起到一定的规范劳务派遣的作用,但现在要将如此大的口袋瞬间缩小,恐怕确实存在难度。



工会监督容易流于形式

《征求意见稿》拟规定由用工单位根据所处行业和业务特点,提出准备使用劳务派遣用工的辅助性岗位列表,经与工会或职工代表大会共同协商确定,并在用工单位内公示,接受监督。

在王磊看来,《征求意见稿》的规定能够更好地保护“临时工”的权利,避免用工单位滥设辅助性岗位,增强劳务派遣工的归属感。

按照劳动合同法的规定和全国总工会的要求,“临时工”有权参加工会,工会也应保护他们的合法权益。但实践中,“临时工”参加工会困难重重。在法律上,派遣单位是这些临时工的雇主,理应成立工会为他们维权。但一家派遣单位派出的“临时工”们可能从事不同岗位的工作,或者分散在不同单位、不同地点打工,彼此间甚至根本不认识,缺乏共同的利益。

林嘉则提醒说,当前“临时工”在用工单位参加工会的还比较少。更重要的是,用工单位的工会维护的是正式员工的权益,难以同时代表正式工和“临时工”进行协商。即便协商,也会倾向于多设辅助性岗位,维护正式工的福利待遇。

“《征求意见稿》的方向是对的,但我认为,还是应该让行业协会等比较中立、权威的组织来对劳务派遣岗位的设立进行监督。”林嘉说。

“转正”之路困难重重

如果在临时性、替代性、辅助性以外的岗位使用劳务派遣工,或者“临时工”超过了用工总数10%的比例,如何处罚?《征求意见稿》在法律责任部分明确规定,首先由劳动行政部门进行罚款,罚款一个月后还不改正的,将视为用工单位和劳动者建立了正式劳动关系,应当及时补订劳动合同。

专家表示,“视为建立正式劳动关系”是许多发达国家通行的做法,对于增强“临时工”的职业稳定感非常必要。但要落实这一条,前提是要让企业及时向劳动监察部门报备劳务派遣用工名单和比例。

也有学者认为,让“临时工”有序“转正”是化解劳务派遣乱象的重要举措,而不应只是一种惩罚手段。“把‘转正’作为对用工单位的惩罚,这种思路太单一了。制度上应该为临时工‘转正’提供畅通的渠道,让他们看到希望,鼓励用工单位和临时工平等协商、有序‘转正’。这样才能真正建立起和谐的劳动关系。”林嘉强调。

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,国家应赋予劳动者更多诉权,让劳动者获得更多法律支持。

在首都经贸大学劳动经济学院副教授范围看来,“临时工”泛滥与正式的劳动关系过于僵硬、缺乏灵活性、企业难以承受不无关系。“要管住‘临时工’,还应当综合考虑,给出更好的制度安排。”(据《光明日报》)

劳动法中那些被漠视的条款

“加班”变“值班” 补偿工资“躲猫猫”

【劳动法规定】第四十四条:有下列情形之一的,用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬:(一)安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资的百分之百分之一百五十的工资报酬;(二)休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的百分之二百的工资报酬;(三)法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

【专家点评】上海财经大学法学院教授王全兴:值班和加班的区别在于“是否工作”,值班期间如果工作,就应该按劳动法规定加倍付酬。可实际上,因为加班费的争议而打上法庭的官司非常少。大部分劳动者都有一种弱势心理,不想为了这点“小钱”而得罪上级甚至丢了饭碗。这也成了一些单位侵犯劳动者权益有恃无恐的底气来由。

少缴、漏缴社保金 职工救命钱缩水

【劳动法规定】第七十条:国家发展社会保险事业,建立社会保险制度,设立社会保险基金,使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿。第七十二条:用人单位和劳动者必须依法参加社会保险,缴纳社会保险费。

【专家点评】海南省劳动监察总队队长余干珠:有的企业为了节省人力成本,按照缴费最低标准线缴纳,甚至不缴,这样一来,虽然职工每月被扣的社保金少了,但按照社保“多缴多得”的原则,职工退休之后的养老待遇也就相应差了一大截,当然是职工吃大亏。

少了劳动合同,工伤认定拿啥作保

【劳动法规定】第十六条:劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。

【专家点评】中国劳动关系学院劳动关系系主任乔健:签订劳动合同、确认劳动关系的存在是发生工伤事故后追索工伤赔偿的前置程序,由于建筑工地特有的包工头制度及建筑公司本身的空壳化,成了贯彻劳动合同制度的死角。一旦发生工伤事故,如果企业逃避用工主体责任,极易造成劳动关系不稳。

(据《中国青年报》)

部分企业 评议“新规”

在人社部出台《征求意见稿》之后,北京一信息科技有限公司行政人事总监曾鑫武就十分关注,并第一时间和法务部的同事讨论怎么办,公司本打算过段时间招聘300个促销员,如果规定出来就要另作考虑了。

在他看来,10%的派遣员工并不能满足公司的需要,可是如果换成200个正式员工,又将面临人工成本增加和相应的管理问题,而且等促销结束后还要辞退员工,这些员工又要面临着找新工作的问题。

在劳务派遣公司工作的易才国际丁文君告诉记者,规定出台后公司的业务肯定受影响,他接触的很多企业需要

派遣员工是因为,“要把人力放在最关键的战略位置上,而不是一些杂的位置上”,每个企业需要的人数不同。

对于在某航空公司下属企业的人力资源中心朱经理来说,减少劳务派遣员工就失去了一个考察员工的机会。“相比较正式员工,劳务派遣岗位的要求相对较低,我们希望在非关键岗位能通过此种方式进行人员的考察,然后将优秀的正式聘用。”

事实上,很多人对于劳务派遣员工的担忧在于“同工不同酬”,以及屡见报端的出了问题都推给“临时工”的情况。某传播集团人力资源总监林丽说,即便有时候薪酬一样,劳务派遣员

工也很难享受到一些福利,因为如果劳务派遣员工人数上千,同等发放福利,对公司就是一笔很大的成本。

采访中,受访企业均对《征求意见稿》中关于“同工同酬”的规定表示欢迎和肯定。“出台规定的本身目的也是保护企业的员工,完善社保,从大局上考虑,企业一定会坚决执行。”曾鑫武说。

在此之前,曾鑫武一般会把劳务派遣人员的工资直接支付给劳务派遣公司,但公司并不知道劳务派遣人员真正拿到手里的会是多少钱,也不知道会不会给他们上保险,曾鑫武希望有关部门能监管劳务派遣公司的行为。

(据《中国青年报》)