

地方国有企业劳务派遣用工现状及对策研究

杨小可

阆中市审计局, 中国·四川 南充 637400

【摘要】九十年代以来, 随着社会主义市场经济的进一步发展, 我国市场经济体制制度更趋成熟, 劳动力市场主体的地位日益确立, 市场主体自主根据市场供需情况, 自发决定用工、就业形式, 逐渐形成了劳务派遣用工制度, 这不仅为劳动者提供了更多的就业机会和选择空间, 让他们能够根据自己的特长和喜好寻找合适的工作, 同时也成为企业控制人员规模, 进行正常裁员和非正常裁员的重要渠道, 有效降低了企业用工成本和风险。

【关键词】地方国有企业; 劳务派遣; 解决问题; 对策研究

Research on the Current Situation and Countermeasures of Labor Dispatch of Local State-owned Enterprises

Xiaoke Yang

Langzhong Municipal Audit Bureau, Nanchong, Sichuan 637400, China

[Abstract] Since the ninety s, with the further development of socialist market economy, our market economy system more mature, the status of the labor market, market main body will independent according to the market supply and demand situation, spontaneous decision employment, employment form, gradually formed the labor dispatch employment system, this not only provides workers with more employment opportunities and choice space, let them according to their own expertise and preferences to find a suitable job, but also become the enterprise control personnel scale, normal layoffs and abnormal layoffs, effectively reduce the enterprise labor cost and risk.

[Keywords] Local state-owned enterprises; Labor dispatch; Solving problems and countermeasures research

1 地方国有企业劳务派遣用工现状

随着市场经济的发展和改革的深入, 国有企业作为中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础, 发挥着越来越重要的作用。新时代新形势下, 不少国有企业在规范劳务派遣用工管理、提高被派遣劳动者劳动报酬、维护被派遣劳动者权益等方面进行了积极探索, 取得了一定成效, 对进一步深化改革, 实现共同富裕具有深远影响。但审计调查发现: 部分地方国有企业仍存在滥用派遣制度, 劳务派遣用工管理不规范, 劳务派遣职工权益保障不充分等问题。如: 违反临时性、辅助性、替代性的“三性”规定使用劳务派遣人员, 大量永久性岗位使用劳务派遣人员, 有的地方国有企业劳务派遣人员甚至达到其用工总量的80%, 派遣用工比例严重超出法定范围10%; 以“假外包、真派遣”逃避法律责任、同工不同酬、不依法参加社会保险、

规避签订无固定期限劳动合同, 被派遣劳动者流动率高等, 这些问题既频繁又突出, 扰乱了正常的劳动用工秩序和人力资源市场环境, 严重影响经济健康发展和社会和谐稳定。

2 产生问题的根源

2.1 劳务派遣制度本身存在缺陷

劳务派遣是指劳务派遣单位与被派遣劳动者建立劳动关系, 并将劳动者派遣到用工单位, 被派遣劳动者在用工单位的指挥、监督下从事劳动的新型用工形式, 在企业改革发展过程中发挥着重要作用。但由于劳务派遣员工与用工单位没有直接的雇佣关系, 主要是为解决用工企业临时性、辅助性用工的问题, 他们随时有可能被解雇或调换岗位, 往往缺乏稳定性和保障性, 相对于正式职工存在着明显的身份差异, 形成自然分层, 导致他们在工作中缺乏尊

重和认同感。且部分企业对劳务派遣职工与本单位劳动合同制职工（即“正式工”）实行不同的工资福利标准和分配办法，经常会出现“与正式工干一样多的活，拿少一倍的钱”等问题，甚至晋升、考核等方面都会比正式职工困难许多。另外，很多劳务派遣职工并不属于接收派遣企业的工会会员，无法享受到正式员工的各项福利待遇，如社保、公积金、带薪休假等。

2.2 主管部门监管不力

为打击滥用派遣制度的违法行为，人力资源和社会保障部印发了《劳务派遣暂行规定》，对劳务派遣用工范围和比例、辅助性岗位的确定程序和劳动合同的订立履行等重要内容作出了明确的规定。如：用工单位只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上使用被派遣劳动者；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%；向被派遣劳动者提供与工作岗位相关的福利待遇，不得歧视被派遣劳动者等。但审计调查发现：在实际工作中，劳动监察等主管部门存在不敢监管、不想监管、不会监管的现象，导致部分地方国有企业劳务派遣用工各种违法违规行径屡禁不止，严重影响了劳务派遣法规制度的落地生根。

2.3 企业用工成本高

随着我国经济发展水平的提高，经济发展和竞争不断加剧，企业用工成本已成为企业运营成本中不可忽视的一部分。用工成本逐年上升，不仅影响了企业的盈利能力，还可能影响企业的发展和生存。人工成本是企业成本的重要组成部分，控制好人工成本，对保障企业正常生产经营，提高企业经济效益具有重要的意义。有的地方国有企业领导人发现，由于诸多原因不仅合同制用流程繁琐冗长，而且国有企业很难在其它方面大幅降低成本，控制新增人工成本便成了最易于实现的，效果也是立竿见影的，导致有的地方国有企业滥用派遣制度，大量在永久性岗位长期使用劳务派遣人员。

2.4 正式员工工作效率低

我国的国有企业为新中国的经济建设、社会发展作出了无可替代的贡献。随着改革开放的推进，我国经济社会发展不断呈现出新特点和新要求，国有企业也踏上了不断改革、发展和创新的历程。许多地方国有企业是由以前属于全民所有的企业财产，依法自主经营、自负盈亏、独立核算的商品生产和经营单位改制形成的，有的正式员工是计划经济时代接班进入国有企业的，有的正式员工是人力资源社会保障局招录进行入国有企业的，有的正式员工是改革过程中靠权力关系进行入国有企业的。由于历史原因，导致国有企业正式员工具有很强的优越感，还普遍存在“庸、懒、散、慢”的工作作风，经常人浮于事、推诿扯皮。有的地方国有企业领导人员不得不通过增加劳务派遣人员的方式，解决国有企业运行效率低下的问题。

2.5 工资总额核定范围不科学

为建立健全与劳动力市场基本适应、与企业经济效益和劳动生产率挂钩的工资决定和正常增长机制，增强企业活力和竞争力，促进企业实现高质量发展，各级政府国有资产管理中心依照工资总额相关规定对国有企业用工成本进行监管，实行总额控制。工资总额，是指由企业在一个会计年度内直接支付给与本企业建立劳动关系的全部职工的劳动报酬总额，包括工资、奖金、津贴、补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资等。企业给职工按月按标准发放或支付的住房补贴、交通补贴或者车改补贴、通讯补贴等，均已纳入职工工资总额管理。各级政府国有资产管理中心对企业工资总额预算执行情况实施动态监控制度，对企业工资总额发放情况、人工成本投入产出等主要指标执行情况进行跟踪监测，严禁违反规定超提、超发的行为发生。但是国家税务总局公告2015年第34号第三条又明确：“企业接受外部劳务派遣用工所实际发生的费用，应分两种情况按规定在税前扣除：按照协议（合同）约定直接支付给劳务派遣公司的费用，应作为劳务费支出；直接支付给员工个人的费用，应作为工资薪金支出和职工福利费支出。其中属于工资薪金支出的费用，准予计入企业工资薪金总额的基数，作为计算其他各项相关费用扣除的依据”。由于国有企业与劳务派遣人员之间并不存在劳动关系，我国现行行政法规并没有将劳务派遣人员的工资计入工资总额。国有企业工资总额管理制度存在一定的缺陷，导致部分地方国有企业大量使用劳务派遣人员，规避国家监管。

3 解决问题的对策

3.1 健全完善制度机制、堵塞政策漏洞

劳务派遣制度是我国用工制度的重要补充，具有临时性、辅助性、替代性的优势，发挥着稳定促进就业、满足用工需求、降低人力资源成本等积极作用，推动了我国经济社会发展。但是实际运行中劳务派遣制度也暴露出了许多弊端和问题，现行劳务派遣制度缺陷越来越明显，实施过程中矛盾也越来越突出，亟待解决。为了改善劳务派遣员工的处境，我国已对劳务派遣制度本身进行大规模改革，规定应“同工同酬”。各级监管部门应建立国有企业劳务用工、工资待遇监管报备制度，健全完善日常监督检查机制，要建立健全责任追究制度和“一案双查”制度，既查国有企业违法违规使用劳务人员的责任，又追究主管部门监管缺失缺位，履职不力的责任，堵塞制度漏洞，让劳务派遣人员感受到改革春风抚面，让党的光辉温暖每一个劳务派遣人员的心灵。

3.2 加强日常监管、严厉查处违法违规行为

严格规范劳务派遣用工管理，加强对用工企业的日常监管，对维护被派遣劳动者合法权益，防范企业用工法律风险，构建和谐劳动关系，促进企业健康发展，保持社会稳

定都具有十分重要的意义, 各级各地监管部门要细化监管举措, 强化依法管理。通过日常巡查、专项检查等方式组织开展劳务派遣执法检查, 加强对地方国有企业遵守劳务派遣规定、参加社会保险等行为的监督检查; 要加强各监督职能部门沟通协调, 形成推动国有企业依法依规使用劳务派遣用工监管的合力, 如劳务派遣企业应定期向相关部门申报派遣员工的数量、行业和用工企业的信息, 工商部门将劳务派遣企业登记情况抄送劳动部门等, 以便劳动部门及时掌握劳务派遣的动态, 进行监督和检查; 要依法严肃查处同工不同酬、超比例用工、违反“三性”规定等违法行为, 压实监管责任, 对在执法监管过程中不作为、慢作为、假作为、乱作为的行为, 依法严肃追责问责, 以严肃有力的追责问责方式倒逼监管责任落实, 倒逼国有企业遵纪守法, 规范不当用工行为。

3.3 提升人力资源效率、降低企业用工成本

人力资源是企业的重要资源, 人力资源效率直接关系到国有企业的发展和竞争力, 起着生死攸关的作用。各地方国有企业应加强企业内部人力资源的管理, 要建立完善绩效评估制度, 加强对员工履职尽责的考核评估, 查找员工工作中出现的问题和需要改进完善的地方, 有针对性地进行奖惩, 制止尸位素餐行为; 要建立健全职工培训体系, 根据员工的能力水平和专业特长, 进行有针对性的培训, 提升员工的专业技能和工作经验; 要转变经营理念, 变革企业文化, 对企业内部价值观念, 员工行为规范, 企业组织架构进行持续性的调整和优化, 深化“去机关化”, 实行“事业部制”“责任中心制”等扁平化管理, 提高管理效率; 要建立适当的激励机制, 充分调动员工的积极性和创造性, 营造能吸引人才和留住人才的氛围, 提升企业人力资源效率, 从而达成降低企业用工成本的目的。

3.4 改革分配方式、构建科学合理的分配格局

为深入贯彻落实党中央、国务院关于工资决定机制改革的有关精神和要求, 指导国有企业建立完善更加科学合理的内部薪酬分配机制, 充分调动职工积极性、主动性和创造性, 国务院发布了《关于改革国有企业工资决定机制的意见》, 为国有企业建立完善内部薪酬分配机制提供了可借鉴参考的原则、规范和方法。各地方国有企业应当严格遵循意见要求, 健全内部工资总额分配制度, 建立健全内部薪酬分配制度体系, 完善薪酬分配管理机构设置、岗位评价、内部工资总额分配、薪酬策略和水平、薪酬结构等制度机制, 建立健全以岗位工资为主的基本工资制度, 以岗位价值为依据, 以业绩为导向, 参照劳动力市场工资价位并结合企业经济效益, 合理确定不同岗位的工资水平, 向关键岗位、生产一线岗位和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜, 合理拉开工资分配差距, 调整不合理过高收入。加强全员绩效考核, 使职工工资收入与其工作业绩和实际贡献紧密挂钩, 构建具有竞争力、科学合理的分配

格局。

3.5 重新定义工资总额范围, 将劳务费用纳入监管

各地方国有资产管理中心应修订完善国有企业工资总额管理制度, 重新核定工资总额范围, 明确细化可纳入工资总额项目构成, 根据国有企业用工客观实际, 将按照协议(合同)约定直接支付给劳务派遣公司的劳务费用, 统一纳入工资总额监管, 将凡是支付给职工, 以及因用工产生的所有费用, 均纳入工资总额管理, 防范杜绝国有企业滥用劳务派遣制度, 以劳务派遣用工方式逃避责任, 损害员工合法权益, 拉高企业运营成本。

3.6 加强宣传引导、提升法纪意识

为防范化解劳动关系风险隐患、维护劳动者合法权益, 各级各地应加强宣传引导, 将依法依规使用劳务派遣人员作为开展示范企业评选、奖励等活动的依据, 表彰公告遵纪守法的国有企业, 通报批评违法违规用工行为, 形成“褒扬守法、惩戒违规”的浓厚氛围; 要通过网络媒体、公众信息平台等宣传渠道, 广泛宣传劳务派遣法律法规, 营造劳务派遣单位依法派遣、用工单位规范用工、被派遣劳动者理性维权的良好用工环境; 要及时为劳务派遣人员提供正当的法律维权服务, 通过与用人单位协商、约谈乃至诉讼的方式, 促使用人单位正视劳务派遣人员的合法权益。各地方国有企业应加强劳务派遣法律法规学习, 提升合法经营意识, 依法依规使用劳务派遣人员, 深刻认识“同工同酬”, 保障劳务派遣人员合法权益, 对构建和谐社会, 增强企业竞争力, 提升企业经营效率的重要意义。各劳务派遣人员应加强劳动法律法规和政策的学习了解, 充分认识自己的权利和义务, 提高维权意识, 维护自己的合法权益, 避免受到不必要的损失, 同时也要与用工单位保持良好的沟通和配合, 共同营造维护良好的劳动关系。

4 结语

各级各地应充分认识到地方国有企业滥用劳务派遣制度, 损害劳务派遣人员合法权益的危害性, 提升政治站位, 坚持以人民为中心, 充分认识到依法依规使用劳务派遣人员的重要意义, 切实增强责任感、使命感和紧迫感, 聚焦突出问题、主要矛盾, 坚持依法治理、源头治理, 全面规范地方国有企业劳务派遣用工行为, 着力构建依法用工、守法经营的良好用工秩序, 切实维护被派遣劳动者的合法权益, 促进深化收入分配制度改革, 在中国式现代化道路上实现共同富裕。

参考文献:

- [1] 《中华人民共和国劳动合同法》。
- [2] 《劳务派遣暂行规定》。
- [3] 《国务院关于改革国有企业工资决定机制的意见》(国发〔2018〕16号)。