

“临时工”上位

新修订的《劳动合同法》从7月1日起开始正式实施,其中,新法关于“同工同酬”的实施备受关注,人们都在关注它正式实施后的效果如何:有的人非常期待,有的人却认为真正实施起来非常困难。有的人认为新法的实施能给相当一部分“临时工”带来福利,有的却认为这只是一纸空文。



宫惠玲律师搬出厚厚一叠关于临时工维权的案例卷宗,而这只是她律师生涯处理临时工维权的一小部分案例而已。 本报记者 宋昊阳 摄

“临时工”多在机关事业单位和国企

本报记者 秦昕 王述 宋昊阳

劳务派遣工 每年都有增加

据潍坊诚信人力资源服务有限公司的工作人员介绍,自2008年1月1日《劳动合同法》实施以来,潍坊市的劳务派遣用工每年都有所增加。

有的是工厂在用人紧张的季节招募一批工人,待企业度过“用人荒”后,再将他们退回劳务公司,这样的劳务派遣工多出现在制造、电力、石油、电信、金融等行业;而大部分劳务派遣用工就是企业招收的长期“临时工”,劳务派遣人员大多集中在建筑业、服务业、销售业、金融业甚至部分国企和大公司内。

“劳务派遣有别于传统的人力资源服务,因为劳务派遣可以降低企业成本,规避企业风险,这些年在潍坊市场上越来越受到用人企业和单位的青睐。”这位工作人员说。而在实际用工中,劳务工与正式员工在工资和福利待遇方面存在的巨大差异所导致的种种矛盾,随着劳务工群体的不断壮大,也渐渐浮出了水面。

记者了解到,目前劳务派遣工作中存在的问题主要有以下几种:部分劳务派遣单位不与临时工签订劳动合同,部分用工单位超范围使用临时工,不依法缴纳社会保险费,临时工与正式工同工不同酬等。

记者跟一些劳务公司交流发现,目前劳务派遣用工明显超出法律所规定的“临时性、辅助性、替代性”范围,部分大型国企甚至在主营岗位上长期

大量使用劳务派遣工,有的已超过10年。而文化程度不高、工资低、待遇低,又是当前临时工群体普遍存在的现象,同工不同酬,同工不同“质”,是问题的根本原因。

“同工”标准 亟需细化

山东求是和信律师事务所的宫惠玲律师认为,所谓的“同工同酬”,只是将它写进了法律而已,实际操作起来非常困难。因为法律规定,只要员工的工资数额不低于当地最低数额就不算违法,至于具体发放多少工资,则由员工和用人单位双方共同协商。

在单位眼里,所谓的“正式员工”是不能随意辞退的员工,“临时工”就是可以随意辞退的员工,但是法律并不承认这样的观点。其实,在法律人的字眼里,没有“正式工”和“临时工”这一区别,员工与用人单位之间,只存在劳动关系,并没有正式或者非正式的劳动关系。

“同工同酬”难在何处?最重要的就是“同工”难以界定。拿用人单位同时招聘的一批会计来说,211学校毕业的大学生,工资就比普通本科的要高。尽管他们都是做出纳会计的工作。但是用人单位普遍认为,不同的员工教育背景、从业经验等标准都不一样,因此技术水平和工作质量也不一样,谈不到“同工”。

山东王杨律师事务所的王建华律师认为,要实现同工同酬,还需要继续细化法律法

规,什么样的标准是“同工”?应该怎样执行?用人单位不执行同工同酬,将会有怎样的后果?“临时工”怎样才能维护自己的权益?这一切,都需要后续的法律法规进行细化。

低工资 干正式工的活

劳务派遣工,是指由实际用工单位和劳务派遣公司签订劳务派遣协议,之后由劳务派遣公司代替用人单位招聘的员工。而临时工是短期合同工、非全日制合同工或者以完成某项任务为期限的合同工。

“我们公司都是按岗定薪,什么岗位拿什么工资,从来没有临时工、正式工的说法。”潍坊一家外贸公司招聘的负责人王先生告诉记者,

“计划经济的时候企业有很多临时工,现在企业几乎都是按岗、按工龄定薪,没有临时工的称谓。现在的临时工多在大型国企以及机关事业单位。”潍坊嘉骏人力资源服务有限公司工作人员告诉记者。

“那些大单位的人事部门负责人跟我们谈的时候都是尽量压低工资,其实用低工资招临时工去干正式工的活,同一部门员工工资差距太大难免会带来负面影响。”工作人员不愿意透露与自己合作的机关事业单位招劳务派遣工,无非就是要节约人工成本,这也从一个侧面反映了目前企业一线职工工资与机关事业单位正式工差距日益拉大的现实。

“临时工” 要维权不容易

新修订的《劳动合同法》正式实施,明确规定临时工享有与用工单位正式工同工同酬的权利。但记者采访发现,有了法律撑腰,临时工对能否与正式工同工同酬,却并不那么乐观,接受采访的临时工竟没有一位看好。

“你说我的工资一下子要加到4000多元?要真这样我睡着都要笑醒了。”潍坊某事业单位编外人员小宋笑着说,他们单位总共有五十多人,编内人员只有二十几个,其他都是编外人员,都是和单位签了劳务派遣合同,每个人的工资在合同中都写得很清楚,不可能临时给加工资。当记者询问,“会不会拿着新法给自己维权?”小宋回答直截了当地说,“除非你不想干了。”

山东王杨律师事务所律师王建华告诉记者,临时工要实现“同工同酬”,不会因新法的实施一蹴而就。现在很多单位的临时工都是由第三方派去劳务派遣工,被派遣时临时工已与中介公司约定工资、服务期限等,这本身是协议双方达成一致时表示。

如果让临时工推翻现有合同去诉讼,得经过劳动仲裁等一系列程序,对于处于弱势的劳动者来说不太现实。最好的办法是监管部门能主动监督检查,为劳动者营造一个“同工同酬”的用工环境。

或掀起 辞退临时工热潮

据调查,银行业是派遣员工集中的行业,有媒体对16家上市银行披露的临时用工情况进行了统计,除了浦发、交通、民生、北京银行、宁波银行5家银行没有披露数据,其他11家银行总计使用派遣工19.12万人。

“相对于上市银行,政策性银行和信用社临时用工情况更严重一点,如果新劳动合同法强制贯彻,其新增人力成本不能低估,部分临时工面临辞退。”潍坊当地一家银行的监管人士介绍说。

去年下半年,农业发展银行一纸《关于核查临时用工人员有关情况的紧急通知》,将银行业临时用工情况推上风口浪尖。据悉,农发行每个网点均有一两个以上临时工,集中在后勤岗位,农发行网站披露该行有1800网点,临时工人数不可小觑。

根据该行情况粗略统计,如果派遣工全部实现同工同酬,以至少提高一倍待遇计算,该行每年人力成本上升可能在几亿元左右。

从大行来看,去年也开始缩减派遣工的使用,根据四大行2011年年报,截至当年末,四大行共使用派遣员工17.29万人。与2012年15.12万人相对比,临时工人数已经下降2.17万人。新的法律法规实行之后,随之而来的可能将是更大幅度的“临时工”辞退热潮。