■劳动时评

工会应重视劳务派遣职工权益保护问题

□张刃

北京进一步规范劳务派遣用工行为，是进一步贯彻实施国家法律规定的具体体现，其中特别强调了“同工同酬”和纠正“超比例用工和非三性岗位用工行为”，很有针对性。虽然北京市人社局下发的《通知》是面向企业的，但作为职工权益的代表者、维护者，工会有责任积极介入，推动落实。

日前，北京市人社局下发《关于进一步促进依法诚信经营劳务派遣业务有关问题的通知》，要求各经营劳务派遣业务企业，进一步完善劳务派遣领域治理体系，提升治理能力，规范劳务派遣用工行为。（1月6日《劳动午报》）

北京人社局这个《通知》，不仅明确要求经营劳务派遣业务企业在依法获得资质的前提下10个“应当”履行的责任，而且明确提出了10类“不得存在的行为”。在劳动关系日益多元化、复杂化的今天，如此强调劳务派遣问题，是因为它关系到相当一部分劳动者的权益，如果处理不好，极易引发劳动争议。

劳务派遣又称劳动力租赁，是指由劳务派遣机构与被派遣劳工订立劳动合同，把劳动者派向其他用工单位，由用工单位向派遣机构支付服务费用，派遣机构再向劳动者支付劳动报酬的一种用工形式。由于劳动合同关系存在于派遣机构与被派遣劳工之间，而劳动力给付的事实却发生于派遣劳工与实际用工单位之间，因此，劳务派遣最显著特征就是劳动力的雇用和使用分离，也由此带来劳动者权益应当由谁提供保障的问题。

在许多用工单位，劳务派遣工大多在一线，工作苦累，贡献很大，但收入却远远低于正式员工。这种用工形式对于用工单位来说，既可以减轻管理压力，分担风险责任，又能够降低成本费用；对于派遣机构而言，既不必安排具体工作，又可以在发生劳动争议时以实际劳动与己无关为借口推脱责任，因此被越来越多地采用。据全国总工会调查，全国劳务派遣工在2011年曾高达3700万人，其中国有企业使用数量最多；绝大部分行业都在使用劳务派遣工，其中电信、金融、石油、电力、铁路等系统最为严重，部分央企甚至有超过2/3的员工都属于劳务派遣。以致后来出现了“逆向派遣”怪象——某些用人单位要求正式员工与劳务公司签订派遣合同，转为劳务派遣工再派回到原来的工作岗位。由于相关法规的不完善，劳务派遣一时成为某些用人单位规避《劳动合同法》法定责任的一种途径。

全国总工会从维护职工合法权益出发，对劳务派遣问题高度关注，并且在调研基础上积极推动修改《劳动合同法》。2012年末，全国人大常委会会议通过了《劳动合同法（修正案）》，修订的主要内容即聚焦劳务派遣。修改后的《劳动合同法》不仅要求落实劳务派遣同工同酬，而且规定：“劳动合同用工是我国企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。”“用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例。”这些条款的出台，正是针对性现实中某些企业使用劳务派遣工规模和岗位缺乏规范问题的。

北京进一步规范劳务派遣用工行为，是进一步贯彻实施国家法律规定的具体体现，其中特别强调了“同工同酬”和纠正“超比例用工和非三性岗位用工行为”，很有针对性。虽然北京市人社局下发的《通知》是面向企业的，但作为职工权益的代表者、维护者，工会有责任积极介入，推动落实。

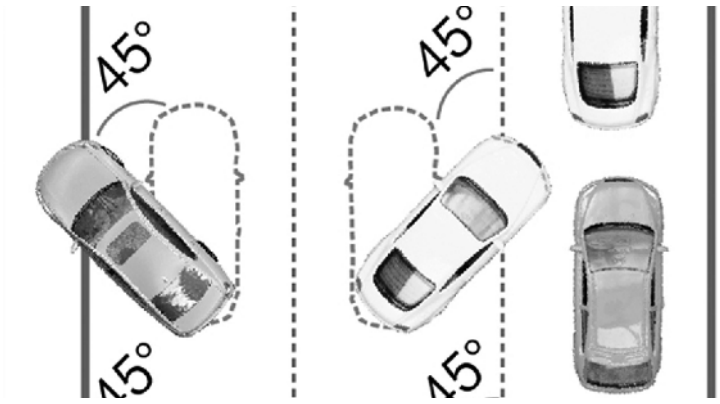
■每日图评

“45度让路法”让救护车畅行更有保障

这两天，“45度让路法”突然间在各大社交平台上刷屏，不少人把它定义为“2020年开车必备技能”。在一段动画模拟视频中，一条三车道的路上出现排队拥堵的状况，而后方则有一辆拉响警报的救护车需要紧急运送病人上前。为了让救护车尽快通过拥堵路段，所有车辆都分别向自己左右前方45度角侧身转向，为急救车让出了一条狭窄的“生命通道”。交警部门释疑，“45度让路法”让行时压到实线，不会扣分。（1月6日《钱江晚报》）

司机懂得如何礼让，是确保救护车能够畅行的技术基础，很多时候，只要有一名司机不懂礼让，救护车也会被其堵在身后无法前行。并且，礼让的方式越统一越好，假如方式不统一，一部分车辆向左靠，另一部分车辆又向右靠，效果也会大打折扣。

由此看来，类似的知识传授不仅很有必要，而且应该定期进行，甚至不妨将其列入驾校的教学内容和驾驶证的考试内容，这有利于形成步调一致的让行规则。但也要看到，懂得如何让行是一回事，是否愿意让行则是另一回事。在现实当中，具备让行的条件与能力，却对救护车视而不见、充耳不闻的现象并不少见。这部分司机缺的不是让行技巧，需通过处罚来提升其依法让行的自觉性。



“懂让”和“愿让”，两者缺一不可。但过去在提高让行的自觉性方面强调得多，但在普及让行技巧方面做得还有所欠缺，类似的知识普及，有利于补齐这块短板，若能通过知识传授与严格执法，使“懂让”和“愿让”形成结合，保持生命通道通畅就会具备更加坚实的基础。 □罗志华

■长话短说

企业不签“长期”合同踩踏了法律红线

记者近日采访发现，为了不与劳动者签订无固定期限劳动合同，有的用人单位辞退工作即将满10年的员工然后再让其重新入职，或为派遣员工频换派遣公司使固定期限合同签订次数不足两次，甚至强迫员工签不续签劳动合同通知书，频频让劳动者权益受到侵害。（1月6日《工人日报》）

一些用人单位不想与劳动者签订无固定期限劳动合同，自然是为了自身利益考虑。比如根据《劳动合同法》，签订无固定期限劳动合同后不存在劳动合同期满而终止这一法定形式。也就是说，解除固定期限劳动合同需支付经济补偿金，而解除无固定期限劳动合同需支付补偿两倍的赔偿金。而员工工作年头越多，企业在解除固定期限劳动合同时要赔偿的钱也就越多。

不签无固定期限劳动合同，企业就能更好“拿捏”劳动者，甚至企业正是为了能够继续侵犯劳动者权益才选择不与后者签订无固定期限劳动合同。企业这是一直要拿劳动者当“临时工”，而不想与劳动者签订“长期合同”，这明显是对劳动者合法权益的粗暴侵犯。

用人单位的这种做法违犯了相关法规。《劳动合同法》规定，劳动者在该用人单位连续工作满十年，或连续订立二次固定期限劳动合同，用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。用人单位为了自身利益，花招频出，采取让老员工重新入职、为派遣工频换派遣公司等方式，这就侵犯了劳动者权益，踩踏了法律红线。

对于“花式”侵犯劳动者权益的用人单位，需要加强惩治力度，需要监管部门能够加强监管，帮助劳动者维权，也需要劳动者增强维权意识，对“花式”侵权的用人单位说不。

□戴先任

■网评锐语

对“春节社交恐惧症”需要正确应对

宪认：作为中国人最重要的节日，春节被赋予太多吉祥的意义，时光飞逝，许多曾经“盼过年”的孩童已长大成人，成了“怕过年”群体中的一员。许多在城市职场打拼的年轻人，每逢过年回家，都要默默承受财产的流失、攀比的伤害、逼婚的压力、“逆耳”忠言的扎心……患上了“春节社交恐惧症”。游子们不要把春节回家看成“包袱”，也不要把“春节社交恐惧症”看得那么可怕，要换一种积极的心态去应对。

影视作品容不得法律硬伤

张淳艺：电视剧《精英律师》热播，作为一部讲述法律从业者的剧集，片中不乏案例和法条的呈现。有不少网友指出，剧中出现了法律、法条名称错误等硬伤。“艺术源于生活，又高于生活”，这句话后面还要加上一句，“不能违背生活”。在文艺创作的领域内，可以天马行空，脑洞大开。但涉及现实法律，就不能信马由缰，自由发挥。

■世象漫说

提前学拼音

学前该不该学拼音？教育部有关文件明确规定，“幼儿园不得提前教授小学教育内容”“坚决克服和纠正‘小学化’现象”。事实上，绝大多数幼儿园特别是公办幼儿园，都不再开设拼音课程。前不久，笔者在南方几所优质小学采访。“一年级入学的新生中，有多少没学过拼音？”有的老师答，“最多四五个”。有的老师则不以为然，“我们这里的孩子，应该都学过拼音”。（1月5日《人民日报》） □王铎

■有感而发

超时加班需打破“维权者寡”窘境

企业超过法律规定上限的超时加班，引发了大量员工吐槽，但是维护自身权益者却不多。法律工作者提示，员工维权要注意保存证据，并且要注意公司是否有加班审批制度，以维护自己的合法权益。（1月3日《工人日报》）

毋庸置疑，超时加班不仅令员工身心俱疲，也会对家庭产生负面影响，更会给岗位安全埋下一定隐患。尤其是，常态化的超时加班对员工的身体损伤是巨大的。尽管存在超时加班，但加班者对这种现象却习以为常，甚至不善于维护自身权益。根据智联招聘发布的《2019年白领生活状况调研报告》显示仅有18.05%的白领不需要加班，在这些加班人群中，近七成的人表示加班没有补偿。

“维权者寡”无疑是一种尴尬的存在。要知道，无论工资高与低，用人单位均不能肆意加班。根据《劳动法》，用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。

超时加班需打破“维权者寡”窘境，首要的一点就是劳动者须增强法律维权意识。比如，劳动者可以选择向劳动监察大队进行投诉，可以向劳动人事争议仲裁院申请劳动争议仲裁，对于仲裁裁决不服的，可以向有管辖权的人民法院提起诉讼。这些途径，均可以保障劳动者的权益，而关键的是，劳动者应用好这些途径，且保存好相关证据。 □李雪