

北京化工大学法律系主任、北京市劳动法与社会保障法学会理事薛长礼：

国企“去身份化”改革尚需时日

■ 本报记者 王敏

劳动法颁布二十年来，我国的劳资关系已经发生深刻变化。二十年前资本实力过强，而劳动力实力过弱，而现今劳动力一方力量转盛。

然而，目前部分国有企业劳动关系尚未理顺，存在大量劳务派遣工。对此，《中国企业报》记者采访了北京化工大学法律系主任、北京市劳动法与社会保障法学会理事薛长礼。

《中国企业报》：国有企业劳务派遣工数量巨大，工资待遇跟正式工千差万别，该怎么解决这个问题？

薛长礼：国有企业劳务派遣目前面临的主要问题是人员数量巨大，遍及各行各业，远远超出《劳动合同法》限定的临时性、替代性、辅助性“三性”岗位范围，甚至出现劳务派遣主流化的趋势。更为严重的是，劳务派遣工与正式工之间权利不平等，待遇千差万别，同工不同酬成为普遍现象。虽然《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称劳动合同法）明确规定劳动合同用工是我国用工单位的主要用工形式，劳务派遣用工是一种补充性的用工形式，但在实际运行中，劳务派遣却成为许多国有企业规避法律、降低成本的不二法门。

如何解决这一泛化的歧视性待遇、大规模用工带来的诸多问题？主要的思路一是限制劳务派遣的用工岗位范围，即“临时性、替代性、辅助性”的岗位；二是采取同工同酬，同工同酬既是法律原则、法律权利，又是法律规则。可以发现，两种规制思路的目标是一致的，其中更具根本性的解决之道在于实现真正意义上的同工同酬。正是由于同工不同酬的存在，才诱使国有企业大量使用劳务派遣工。

在国有企业推行同工同酬，解决工资待遇差别问题，还需要考虑



薛长礼

历史性的“用工双轨制”因素。由于国有企业的历史原因，正式工的待遇既包括市场化因素的劳动报酬，也包括非市场化因素的劳动报酬，派遣工的待遇只包括市场化的劳动报酬。因此，解决派遣工与正式工的待遇差别问题，需要逐渐向市场化工资决定机制转化，完成国有企业“去身份化”改革，形成两者共同的工资决定机制。

《中国企业报》：近年来，劳动法关于劳务派遣之规定的变化是怎样的，能满足现行的经济结构需要吗？

薛长礼：我国的劳务派遣最早可以追溯到1979年，北京外企服务机构为外国企业常驻中国代表处提供雇佣人员服务首开劳务派遣先河。1980年，国务院制定的《关于管理外国企业常驻代表机构的暂行规定》是最早关于劳务派遣的行政法规。此后20多年间，立法者没有对劳务派遣给予更多的关注。随着21世纪劳务派遣的迅猛发展，甚至有泛滥之势，2008年1月施行的《中华人民共和国劳动合同法》设专节规定了“劳务派遣”。其中规定了劳务派遣的用工范围“一般在临时性、辅助性或者替代

性的工作岗位上实施”，同时规定了劳务派遣工与正式工的同工同酬原则，“被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。”

劳动合同法施行后，社会上的劳务派遣不减反增，日益泛滥，严重影响了派遣工合法权益，制约了社会经济的可持续发展。

基于此，2012年12月28日全国人大常委会颁布《关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》（以下简称《劳动合同法修正案》），从四个方面加大了规制劳务派遣的力度：一是提高了劳务派遣单位设立条件，注册资本下限由50万元提高至200万元；二是增加了监管，将劳务派遣纳入行政许可范围，经营劳务派遣业务，须向劳动行政部门依法申请行政许可；三是明确了劳动合同用工是我国的企业基本用工形式，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，同时界定了什么是“临时性”、“辅助性”、“替代性”工作岗位；四是完善了违反劳务派遣的法律责任。

随后，人力资源和社会保障部2013年6月发布《劳务派遣行政许可实施办法》，2013年12月发布《劳务派遣暂行规定》，细化了劳务派遣的相关配套制度，尤为值得关注的是，明确用工单位使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%。至此，国家层面的劳务派遣规制架构基本成形。

虽然《劳动合同法修正案》、《劳务派遣暂行规定》等法律和规章施行效果还需要进一步观察，但从已显现出来的初步效果来看，劳务派遣的规模得到了适度控制，劳务派遣

的同工同酬尚难落实。这表明劳务派遣的行政规制固然重要，劳务派遣背后的支配性力量——市场——更需重视。只有将劳务派遣所代表的劳动用工双轨制纳入市场体制加以考量，遵循市场规律的基本要求，才能使得现行劳务派遣制度满足经济结构的需要。

《中国企业报》：如何才能实现“同工同酬”呢？

薛长礼：不难看出，劳务派遣的根本性问题在于同工不同酬。解决了同工同酬问题，劳务派遣的其他问题，包括超越“三性”岗位问题，都可以比较容易解决。何以劳务派遣中的同工同酬落实难？既有社会因素的原因，也有《劳动合同法》以及《劳动合同法修正案》的规定没有明确同工同酬的含义，同工同酬原则缺乏可操作性及法律责任等方面的原因。

提高同工同酬的操作性，强化用工单位的法律责任，是实现真正意义上同工同酬较为现实的选择。一是将同工同酬作为反对歧视的重要内容，明确为用工单位的法定义务，明确违反同工同酬法定义务的法律责任和救济途径。二是明确界定“同工同酬”的操作性含义。“同工”是指派遣工与正式工在同一单位的相同工作岗位，同时考虑工作质量因素，突出“同值”。在进行“同工”比较时，尽可能限于同一单位的工作岗位。“同酬”与“同工”、“同值”相对应，同一单位的同类工作岗位，“同酬”意指相同的劳动报酬分配办法，不宜简单理解为相同报酬数额或者相同报酬水平。如果不是同一单位同类工作岗位，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的“劳动报酬”时，“同酬”意指社会整体意义上的相同或者相近岗位的劳动报酬水平。三是加强同工同酬的劳动保障监察监管，细化操作性的救济途径。

外包派遣工：央企不得不说的人和事儿

（上接G01版）

有专家指出，2007年的劳动合同法对劳动法所确立的劳动关系模式进行了一定修正，特别是更加重视对农民工合法权益的保护。但是这种修正并不彻底。劳动者享有各项社会权利与“劳动者身份”紧密相连。这样的劳动关系模式源于国有企业，而占中国产业大军重要比例的农民工是很难融入这种劳动关系模式中的，因此也就很难享受劳动

法所赋予的各项权利。同时，劳动法对国有企业规制能力越来越弱，很多国有企业甚至在极力规避劳动合同法的规定，用劳务派遣、劳务外包等形式将原有企业职工排挤出企业，使他们不再享有国有企业职工的各项权利。一些大型国有企业劳务派遣的用工比例甚至超过60%，这实在应该引起警惕。

全国人大常委会委员、中国人民大学劳动人事学院教授郑功成指出，

劳动法颁布20年来，中国的劳资关系已经发生深刻变化。20年前资本实力过强，而劳动力实力过弱，而现今劳动力一方力量转盛。

他认为，现阶段乃至未来时期我国经济社会的发展是否和谐，在很大程度上将取决于劳动关系是否和谐。社会经济环境的变化，对修改完善劳动法也提出了新的要求。比如：目前就业格局、就业形式新变化；城镇化快速发展，大量农村劳动力进城的情

势；而且，中国加入WTO这么多年，劳动就业市场迫切需要和国际接轨；劳动法的修改，要处理好旧体制的遗留问题，实现制度顺利过渡。

“目前，部分国有企业下岗职工安置问题十分复杂，改制企业的劳动关系亟待规范。”郑功成表示，很多央企外包工、派遣工的问题更是考验着各方的神经，成为棘手却亟待解决的问题。

弘扬时代精神 志创宏图大业

——记中铁建设集团有限公司华东分公司宿迁市第一人民医院工程项目经理张荣伟

张荣伟，2001年7月毕业于兰州铁道学院，建筑工程专业。现任中铁建设华东分公司宿迁市第一人民医院工程项目经理部项目经理，一级注册建造师、注册造价工程师、注册安全工程师、高级工程师。

宿迁市第一人民医院工程是宿迁市1996年建市以来最大的政府投资工程，该工程的建设进展吸引了宿迁社会各界的关注。

该工程合同总工期仅390天，且合同要求必保鲁班奖，对华东十三项目部这个全新的团队来说是个不小的挑战。

同时，由于在项目部进场前建设单位在施工招标阶段所用时间多了半年，市领导要求通过总包施工阶段把时间抢回来。该工程从合同工期上来说非常紧张，属于不折不扣的抢工工程。

2013年2月13日（正月初四），项目部主要管理人员跑步进场，3月初现场开始进行降水和土方开挖，标

志着整个工程的全线开工。与此同时，项目办公区、生活区及工人生活区的临建设施也开始加班加点的进行施工。

面对宿迁市第一人民医院的难点，项目团队于5月底举行了“大干一百七十天，确保主体结构封顶”的劳动竞赛动员大会，激发了各参建单位的工作积极性。7月，正是宿迁汛期泛滥的时期，伴随着工程的推进，各种困难也随之而来，地下室的施工极为困难。为了施工进度，项目员工只能不分白天黑夜，吃住在工地，尽可能地利用一切可利用的时间进行施工，终于在7月汛期到来前完成地下室施工。

为保证工期，以张荣伟为首的项目团队采取了一系列的措施，包括施工生产动员会、月劳动竞赛、工程例会、周施工生产协调会、奖励先进者等，各方面调动施工生产积极性。主动提前和混凝土供应单位（业主指定）沟通，保证混凝土及时供应。及时

与物资公司和浙江精工联系，保证钢筋和钢结构柱及时供应。现场施工队伍众多，仅主体劳务就有4家，加上水电、降水、土方等将近20多家。每天各家队伍大事、小事，从现场施工到材料供应都需要协调解决，项目员工常常工作到深夜，甚至部分员工通宵达旦工作。

在大家的辛苦努力下，克服了混凝土供应延误和雾霾天气影响，住院部2#楼达到5—6天/层的速度，住院部1#楼达到了4—5天/层的速度。在确保施工进度的同时，项目不忘抓质量，于12月8日顺利通过北京市结构长城杯验收，为鲁班奖的申报迈出了坚实的一步。

进入12月份后，天气转冷，雾霾天气大大增加，混凝土凝固时间被严重拉长，工程进度没有受到明显影响，甚至比以前速度更快，实现了业主要求的元旦前结构封顶的目标。宿迁市第一人民医院劳动竞赛的优异成绩得到了宿迁市第一人民医院筹



张荣伟

建处领导和沈海斌副市长的高度认可，称中铁建设不愧为“一支铁军”。

张荣伟所参与建设的项目获得2013年宿迁市重点工程劳动竞赛“有功集体”、华东分公司“先进项目经理部”、宿迁市安全文明工地、第三批全国建筑业绿色施工示范工程、中铁建设集团“青年文明号”、北京市结构长城杯金奖、2014年上海市工程建设优秀QC成果一等奖等多项殊荣，而他本人也获得2013年集团公司劳动竞赛优秀组织者荣誉称号。（苏民）

国资一周要闻

（2014.5.23—5.29）

1.中国版淡马锡模式或成国资改革方向

关注指数：★★★★★ 传播指数：★★★★★

事件：《企业观察报》27日消息，从现在到2020年，国资委将逐渐以新加坡淡马锡模式为目标进行改革，一至两年内，组建和改建三到五家国有资本投资公司或者运营公司做试点，三到四年内有序推开，打破当下我国以管企业为主的国资监管模式。预计截至2020年，约有30家左右的中国版淡马锡将出炉。此举意味着，我国国资监管将从两层架构转变为三层架构。报道还透露，虽然目前国资委关于国有资本投资公司或运营公司组建、改建的详细方案还没有制定出来，但无论身处垄断行业的中石油，还是完全市场竞争下的中国建材，都已开始以自己的方式酝酿国有资本投资公司或运营公司。

点评：打造中国版淡马锡模式无疑有利于打破当前我国国资监管部门出资人、规则制定者和监管者三项职能合一的模式弊端。不过一个值得注意的事实是，淡马锡模式对中国国企来说并非新词，这是一些中国企业已经学习了十年有余的模式，但效果似乎并没有那么理想。这一次的中国版淡马锡模式能担负起国资国企改革的重任吗？

2.国资委试点向央企派驻检查组

关注指数：★★★★★ 传播指数：★★★★★

事件：《经济日报》27日消息，国资委近日召开中央企业纪检监察系统深化“三转”视频会议，对中央企业纪检监察系统深化“三转”进行部署。国资委纪委书记强卫东在会上表示，要切实把握监督执纪问责扛起来，扎实推进中央企业党风廉政建设和反腐败工作，为国资国企改革提供保障。强卫东强调，国资委将开展向中央企业派驻纪检组试点工作，改革企业纪律检查领导体制。严肃查处外国国企改革中发生在企业改制重组、产权交易、投资决策、物资采购、招标投标等重点领域、关键环节的腐败案件，重点查处不收钱不伸手，问题线索反映集中、群众反映强烈、现在重要岗位且可能还要提拔使用的党员干部。

点评：种种迹象表明，针对大型国企特别是央企的反腐正在步入深水区。这一方面昭示出中央反腐败的决心，一方面也反映出央企纪律检查体制的有效性不断增强。

3.湖北省出台国企改革八条意见

关注指数：★★★★★ 传播指数：★★★★★

事件：《湖北日报》28日消息，湖北省委、省政府日前出台《关于深化国有企业改革的意见》。《意见》提出，大力推进国有经济战略性调整，坚持“有进有退、优进劣退”的方针。国企大体分为公共服务类企业、功能类企业、竞争类企业，分类实施动态调整。对公共服务类企业，保持国有资本控股地位；对其他企业，可灵活掌握国有股比例，根据需要适时进退，不要求国有控股，有的甚至可以全部退出。要创新选人用人机制和激励约束机制。建立市场化导向的选人用人机制，大力推进企业领导人员“去行政化”，新任企业领导人员一律不再确定其比照的行政级别。

点评：“新任企业领导人员一律不再确定其比照的行政级别”，这是湖北国企改革意见中的一大亮点，也凸显了改革的智慧。既要减轻改革的阻力，也要不断推动国资国企的去行政化，就从新任领导人员开始。

4.江西国企推出千亿元招商项目

关注指数：★★★★★ 传播指数：★★★★★

事件：《经济日报》28日消息，江西省近日从国企中筛选出总投资额高达1096.05亿元的49个重点项目，进行全方位、立体式推介招商。据报道，江西省国资委此次推出的招商项目中，不乏业务规模大、产业水平高、发展势头好、市场前景优的企业，5家集团2013年合计创造营业收入就超过500亿元。开放程度高、形式活是江西此次推出千亿元招商项目的最大亮点。在国家政策允许范围内，江西所有行业、企业、资产、股权，都对海内外投资者、合作者全方位开放。江西省国资委副主任李键称，这些企业和项目的国资可以全面退出，也可以部分转让，形式灵活，目的就是推进开放性市场化战略重组。

点评：当下舆论有一种担心，就是一些国有企业会不会借国资国企改革甩包袱，只愿意拿出一些“鸡肋”产业引入民资。江西省国资改革用实际行动打消了这种疑虑。

5.央企2014年利润指标或下调一半

关注指数：★★★★★ 传播指数：★★★★★

事件：《经济观察报》24日报道称，该报记者独家获悉，国资委对中央企业的利润指标已经从2013年的10%下调到2014年的5%，国资委相关人士透露，今年给央企定的利润目标保证5%的增长，力争达到6%。即便如此，一些央企对能否完成5%的利润指标仍没有信心。部分央企开始担忧，今年央企的利润表现或许比去年还差。不过值得注意的是，之后有国资委相关人士在接受其它媒体求证时称，并未听说此消息。

点评：无论利润指标下调是否属实，央企今年的日子不好过是实实在在的。一边是红利上缴比例的提高，一边是市场的不景气。以后过紧日子估计将会成为央企的一种常态了。

（作者孟书强系中国社会科学院博士生）