严格界定“三性”让劳务派遣回归本位

修订后的《劳动合同法》给滥用劳务派遣加上“紧箍咒”

“半年预备期已过，新《劳动合同法》对于‘临时性、辅助性、替代性’划定了更详细、明确的范畴，意味着用人单位在使用劳务派遣工时增加了一道‘紧箍咒’。”全国总工会有关部门负责人表示，新《劳动合同法》的施行将使劳务派遣泛滥问题一定程度上得到控制，劳务派遣员工有了更严格的法律保障。

劳务派遣制度的无序扩张广受社会诟病。据各省（区、市）总工会和全国各产业工会调查，劳务派遣已蔓延至几乎全部所有制企业和绝大部分行业中，仅金融业就有68.3%的企业使用劳务派遣，劳务派遣工占职工比例的11.1%；而在建筑业，劳务派遣工更占到职工总数的36.2%。

“劳务派遣制度满足了一些用人单位和劳动者建立灵活的劳动关系的需求，这原本无可厚非，但如果无限扩大，超出法律限定的范畴，则变成用人单位侵犯劳动者权益的手段。”全总民主管理部部长郭军分析认为，分配问题和逃避责任是用人单位热衷使用劳务派遣工的两大原因——国有企业的工资总额有定量，只有正式职工数量降下来，管理层的年薪和正式职工的工资才能升上去；而非公有制企业使用劳务派遣工，则是为了逃避保险、福利等社会责任。

有关专家表示，《劳动合同法》实施几年中，部分用人单位肆无忌惮地使用劳务派遣工，并有效逃脱法律责任，“三性”概念不明确是一个重要诱因。

修订后的《劳动合同法》一定程度上堵住了用人单位“钻空子”的可能。其中第六十六条规定：“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，明确“临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。”

“别小看‘只能’这两个字，它从根本上否定了时下劳务派遣泛滥的‘正当性’，提升了法律的可执行性。”全总法律工作部监督处副处长李进东表示，这一修改十分清晰地点明了劳务派遣的补充性、非主流用工形式的基本定位，为劳务派遣今后的正常发展定了基调。“今后，什么样的工作岗位可以使用劳务派遣工，不能再由用人单位说了算，而应首先对照‘三性’要求。”

但一个不应忽视的问题是，“辅助性”在实践中如何落地仍有较大不确定性。

对此，全总已向劳动行政部门明确建议，在制定相关规定时，将辅助性岗位使用劳务派遣工比例锁定在5%左右。“借鉴以往经验，确定用工比例应更具体、可操作，以免出现形同虚设的尴尬局面。”李进东说。

有关专家都表示，新《劳动合同法》正式施行后，“三性”规定是否能解决劳务派遣中的弊端，还需各方承担起相应的责任：政府严格执法，企业依法用工，工会主动维权，劳动者加强维权意识……这样才能使劳务派遣制度回归本位，实现灵活用工中的拾遗补缺。

（郑莉　张锐）

加班举证由谁承担？

律师点评

案例

王志坚是一名商场营业员，最近，商场搞店庆，全场商品打折促销，他们每天9点上班营业、中午不休息，晚上10点闭店下班，每天工作13个小时，连续一个多星期。活动结束，王志坚要求单位支付加班费，但店领导却称无加班费，不满意就走人。面对这种情况，王志坚决定申请劳动仲裁，但此时他却发现，自己手中只有工友的证言和店庆的宣传单，记载他们上班、下班时间的出勤簿等重要证据都在店方手中。那么，在这种情况下，王志坚能打赢官司吗？

点评

根据最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第13条规定，在劳动争议纠纷案件中，因用人单位做出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议的，由用人单位负举证责任。这其中没有把追索加班费列入举证责任倒置的范围，可见，追索加班费适用“谁主张，谁举证”的一般举证责任。但《劳动争议调解仲裁法》第6条以及最高人民法院《关于民事诉讼证据的若干规定》第75条规定，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。有证据证明一方当事人持有证据无正当理由拒不提供，如果对方当事人主张该证据的内容不利于证据持有人，可以推定该主张成立。最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第9条就讨要加班费的举证责任问题作出了更加明确的规定：劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。但劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据，用人单位不提供的，由用人单位承担不利后果。

（婉文）

近日，西安工务机械段充分利用工休时机，扎实开展自轮运转设备安全大检查活动，着重针对养路机械油、气、电系统进行排查故障隐患，确保设备性能良好上道作业。

图为该段职工在检查道岔捣固车作业装置集中操控电路。　郭永良　邵旭华　摄

探亲假跟不上“常回家看看”

基本形同虚设

7月1日起，新修订的《老年人权益保障法》正式实施，不常回家看老人将被认定违法。事实上，对于常年在外地工作的人来说，并非是不想回家，而是假期太少，“连休假都保证不了，我怎么才能常回家看看？”探亲假这一已经存在了32年的假期提法重新引起了关注，但不知道、不敢休、不与时俱进的探亲假制度，引发不少市民的议论。

历史：探亲假已存在32年

百善孝为先，究竟是什么阻碍了儿女回家看望父母？新浪微博互动调查结果显示，四成网友苦于“工作忙，有假无休”，三成多网友则因为“离家太远，交通成本高”。能休一个宽松而安心的探亲假成为不少职场中人的奢求。

实际上，探亲假已经存在了32年。1981年，为解决职工与配偶、父母长期分居两地的探亲问题，第五届全国人大常委会第十七次会议就批准了《国务院关于职工探亲待遇的规定》。根据《规定》，凡在国家机关、人民团体和全民所有制企业、事业单位工作满一年的固定职工，与配偶或父母不住在一起，又不能在公休假日团聚的，可以享受20天至45天的探亲假。《北京市人民政府贯彻执行〈国务院关于职工探亲待遇的规定〉的实施细则》进一步规定，“探亲规定”所称的父母，包括自幼（指十六周岁以前）抚养职工长大，现在仍与职工保持联系的抚养人。不包括岳父母、公婆。并就集体所有制企业、事业单位职工的休假作出规定。

32年过去了，这一具有时代特色的“探亲规定”从未进行过修改。

实际上，现在很多人对“全民所有制企业”这一说法都有点陌生，而1981年根本就没有国有企业这一说法，国企改革以及股份制改造也是在上世纪90年代后期才全面铺开。如今，广义的国有企业还包括国家控股的股份有限公司、有限责任公司和国有独资公司，全民所有制企业只是国有企业的一种。

吐槽：外企民企都被排除在外

目前，探亲假已基本形同虚设。外企、私企员工和外来务工人员就被排除出有资格享受探亲假的范围。“我们公司没有探亲假，就是国家那些法定假日。”在一家大型地产企业做HR的史女士告诉笔者，作为私企，公司员工能把强制性假期都休完就已经很不错了，更何况探亲假并不属于强制假期。某世界500强零售商中层员工司女士对只能探视父母的规定提出质疑：“为什么不能探视公婆？他们也是父母啊！”

而更多的人压根不知道有这样一个假期存在。“如果我能休上20天探亲假就好了。”在一家中型国企工作的小徐已在北京五年，只在其中一年的春节回乌鲁木齐探望过父母，去掉往返，在父母身边只待了四个晚上，“莫说单位给报销路费，就算自己掏双倍路费，只要能给我时间就行！”在一些探亲假适用单位，很多人也不敢休假。“一个人休假就得有另一个人替班，那么长时间，谁好意思啊？”北京市属机关一位公务员说。

观点：未来被废止可能性极大

32年前的规定是否还有效力？北京汉卓律师事务所周霞律师表示，从法律层面讲，1981年制定颁布的这一《规定》未被明令废止，那么就应当继续遵守，在未被废止前是有法律效力的。她表示，这一规定是时代背景下的产物，在没有年休假制度、实行六天工作制、法定假日少、交通条件不发达的情况下，国家出台了这一规定。对探亲假的“未来”，周霞并不看好，因为这个假只是一项可选福利，并非强制休假制度，执行得并不好。她认为，未来这一法律被废止的可能性极大。

（肖丹）

链　接

“探亲规定”主要条款

（一）职工探望配偶的，每年给予一方探亲假一次，假期为30天。

（二）未婚职工探望父母，原则上每年给假一次，假期为20天，如果因为工作需要，本单位当年不能给予假期，或者职工自愿两年探亲一次，可以两年给假一次，假期为45天。

（三）已婚职工探望父母的，每4年给假一次，假期为20天。

探亲假期是指职工与配偶、父、母团聚的时间，另外，根据实际需要给予路程假。上述假期均包括公休假日和法定节日在内。

职工探望配偶和未婚职工探望父母的往返路费，由所在单位负担。已婚职工探望父母的往返路费，在本人月标准工资30%以内的，由本人自理，超过部分由所在单位负担。

企业退休人员养老金月人均1721元

据人民日报，中国老龄委副主任、民政部部长、全国老龄办主任李立国近日在“2013年全国老龄工作会议”上表示，到2012年底，全国所有地区都建立了新农保和城居保制度，标志着覆盖城乡的基本养老保险制度基本建立，形成了人人享有基本养老保障的体系框架。

目前，全国2.05亿人享有基本养老保险待遇，企业退休人员基本养老金标准再次提高10%，月人均达1721元人民币。

谈到今后的工作，李立国表示，要进一步争取加大财政资金投入，加速社会养老服务基础设施建设，突出社区居家养老服务、农村互助养老服务和护理型养老机构建设等重点，优先解决孤寡、失能、特困、留守、空巢、低收入等老年群体的特殊需求，努力实现“十二五”规划目标按时间进度均衡发展。

（潘跃）

为『三新』职工点亮安全『心灯』

西安铁路局西安西站多年来秉承“安全大如天”的理念，狠抓职工安全素质教育不放松，为每一名职工点亮了一盏安全“心灯”。

安全不稳，地动山摇。对于铁路运输这个处于安全生产重中之重地位的钢铁动脉而言，职工安全素质起到了牵一发而动全身的地步。

如何抓好职工安全素质，成为西安西站这个西部“第一站”的龙头工程。面对铁路安全生产的压力和点多线长、复杂多变的特点，西安西站通过“抓三新防伤害”，将职工安全素质落到了实处。

铁路新入路大学生、复转退伍军人、新提职职工被统称为“三新”人员，历来是职工安全素质教育的重点和薄弱环节。

面对“三新”人员现状，该站建立健全了车站、车间（中间站）、班组三级培训考核机制，夯实了“三新”人员安全素质教育。对所有“三新”人员，首先到车站职教部门进行不少于10天的全封闭脱产培训，通过专家授课、座谈交流、观看视频等形式，系统学习铁路安全知识，提高遵章守纪的意识养成。尤其是观看铁路历年安全生产事故教训图片和视频资料，给“三新”人员强烈的视觉冲击，促其从“要我安全”向“我要安全”转变，提高了安全生产事关“大家”集体利益，更同职工“小家”息息相关的深刻理解。

紧盯关键源头防控。铁路安全生产中最易发生事故的季节集中在夏季和冬季，最易发生事故的时间在后半夜、后半天，最易发生事故的人员集中在以新工、新职、新岗为核心的“三新”人员。针对这些特点，西安西站认真排查梳理季节性、时间性的安全生产风险源、点、面，分别建立了安全风险提示图、岗位安全风险控制表、安全风险控制手册，抓好季节性安全生产防护的关键。

（左鹏）

坚持开展工资集体协商　努力构建和谐劳动关系

中铁一局建安公司职工工资连续六年增长

本报讯　近日，中铁一局建安公司召开2013年职工工资集体协商会议，公司职工方和企业方各10名代表参加协商。经协商，该公司今年职工工资增加方案将从3月1日执行，6月底以前发放。

据悉，自中铁一局开展工资集体协商工作以来，建安公司已是第三次开展职工工资集体协商工作，形成了一整套严格的程序和制度。今年的协商会议由职工方首席代表、公司工会主席王淑娟主持。她首先简要回顾了此次协商的筹备工作，介绍了公司二届四次职代会通过的《建安公司2013年职工增加工资办法》（协商稿）的修改情况，提出了协商会议的主要议题。企业方代表之一、公司人力资源部部长陈建仓通报了2012年企业经营情况、利润情况、职工工资总额和职工平均工资以及2012年陕西省职工平均工资等数据。企业方还就2013年拟增加的职工基本生活保障、营业额提取绩效工资以及新增加的流动津贴等内容测算结果进行通报，人均工资将在去年基础上增加约10%。

双方代表围绕企业方提供的《建安公司2013年工资办法》（草案）充分发表意见。职工方代表要求进一步加大对省外施工项目部基本生活保障、流动津贴倾斜的力度，保障常年在外地、远离家庭亲人的职工有更多的经济回报。企业方就防止工资增长齐步走，形成事实上的大锅饭，提出加强岗位考核，以岗定薪，解决工资调整齐步走大锅饭的问题。

经过充分协商，最终达成一致：人均工资在去年基础上增加10%。至此，该公司已连续六年保持职工工资增长。

（冯民选　李继元）

端正行为保持本色从严治官正人正己

把思想教育做实到位

教育是先导是基础，从严治“官”首先要加强坚持不懈的思想教育和警示，筑牢第一道防线。我们应该看到，企业领导干部位高权重责任大，个人的一举一动其导向性、影响性很大。如何把学习教育落到实处？如何为企业干部、员工树立良好形象？这是我们领导干部必须要认真解决的大问题。为此，一要解决理想信念淡化的问题。有少数干部理想信念淡化，在“为什么干”的问题上认识模糊。工作热情不高，敬业精神不强，心态消极，作风懒散，昏昏噩噩，庸庸碌碌，不求有功、但求无过，“混”的思想突出。还有的干部推诿扯皮，明哲保身，“事不关己，高高挂起”，不识民情，不接地气，高高在上，内心空虚，身为党员干部不信马列信算卦，不讲理想讲“私想”，在潜移默化中，逐渐地蜕化和堕落，导致了违法犯罪。二要解决是非不清的问题。道德观念的混乱，注定在世界观、人生观、价值观上是非不清。在重大原则问题上摇摆不定、缺乏免疫力。有的人面对五光十色的开放世界，经不起金钱、物欲、美色的诱惑，崇尚奢华，贪图享乐，挥霍无度，置党纪国法于不顾，追求腐朽糜烂的生活方式，道德沦丧，陷入泥潭而不能自拔。共产党人的品格和原则，民族的道德正气，都已经荡然无存。三要重视解决由攀比导致心理失衡的问题。一些领导干部看到别人提升比自己快，钱比自己多，住房比自己大，或者看到暴发户发了财，自己虽手握大权，付出的多，得到的少。其心理就越来越不平衡，在没有原则、没有节制地攀比中、进而不断走向腐化堕落的深渊。还有一些领导干部在与“高富帅”交往过程中，自觉不自觉地同人家讲阔气、比排场，比来比去把党员干部的标准比低了，把党员干部的奉献精神比没了，于是超标准购车，超面积建房豪华装修，吃喝玩乐，出现了网络上曝光的“表哥”“烟圣”“猪头”等现象，这种心理失衡心态扭曲，都缘于错误的比较。

对于目前企业干部思想、作风、行为中存在的这些突出问题，一定要下大力解决，要通过扎实认真的群众路线教育实践活动重塑干部形象，要通过“中国梦”的学习，树立正确的人生观、价值观，确保领导干部政治上的坚定和思想道德的纯洁，明辨真善美，狠批假恶丑，这样，从严治“官”才有基础和前提。

把紧监管，做好防控

历史的经验告诉我们，不受监督的权力必然导致腐败，不受约束的干部迟早要出问题。现在很多党员干部，参加社会活动多，与各类人员打交道的机会多，网络空间信息量多，个人可支配的时间多，容易使思想失控，行为失范。企业党组织要从这些现实特点和规律出发，在制度规范和流程监管上做好防控。1.要严格规范日常行为。领导干部与企业外的业务交往，多数活动是正常的、积极的，但把握不好就会产生负面影响。领导干部交友要慎重，公私要分明，同什么样的人交往，交往到何种程度，企业党委要根据工作特点针对可能出现的问题，前瞻性制订出业务交往活动的规范守则，要求党员干部学习、理解、认真执行。2.“八小时外”不能失控。从媒体曝光报道的现实情况来看，许多已经发生的问题都出在个人支配的时间里。所以，监督管理好“八小时外”不可疏忽。公司党委要常提醒，勤过问，多关心，加强检查抽查，干部在哪里就把检查监督工作延伸到哪里，确保组织管理不失控，干部行为不越轨。要让干部有敬畏之心，严于律己。3.严防财务漏洞。对于公司内部的财物要加强监督管理和防范，强化检查和整改，建立有效的制约防控机制，制度要具有可操作性。对单位领导干部私设的“小金库”一定要深挖细查，“黑洞”堵不住，企业资产流失就不可避免。同时要加大公司内部监察审计力度，对有经费和物资使用支配权的部门领导干部，每年都要进行审计，防止财权、物权被滥用，防患于未然。

勇于晾晒，从严执纪

企业干部中存在的作风之弊，行为之垢必须来一次大扫除，这是广大员工的期盼，也是党的要求。当前党的群众路线实践教育活动，对广大党员干部重新建立务实清廉的价值取向是一次极好的思想整顿、作风整顿。习总书记最近强调指出：教育实践活动要着眼于自我净化、自我完善、自我革新、自我提高，以“照镜子、正衣冠、洗洗澡、治治病”为总要求。端正行为保持本色，从严治官正人正己。在企业里，要通过群众路线教育活动，严格遵照党规党章和国家法律制度，勇于揭露矛盾，善于发现问题，严肃处理违法违纪的人和事。要坚决反对碍于情面，文过饰非，瞻前顾后，迁就照顾，大事化小，小事化了，生怕家丑外扬，不敢动真格的错误思想行为。这种“失之于宽，使之与软”，既是对企业的不负责，也是对干部的不负责任，貌似“好人”，实则害人，长此以往必定影响损害企业的正气。实践证明，看到问题不装瞎子，听到问题不装聋子，遇到问题不绕圈子，勇于坚持原则，一查到底，严肃处理，以正视听，才可以正一方风气，才可以强化干部务实清廉的价值追求，才可以有效地遏制腐败行为的发生，促进企业正能量的生成，促进领导干部廉洁自律，促进干群关系和协，只有这样的干部队伍，才会得到广大职工群众的信赖拥护，企业才会兴旺发达。

（郑群丰）