

劳务派遣工工会维权制度研究

宋伯磊

河北省保定市蠡县就业服务局

[摘要] 劳务派遣工的维权路径相较于普通就业者更为模糊和不确定,在此语境下,以工会形式集体性维权是更为可行之路。但是基于劳务派遣特殊的三方主体关系,派遣工面对的“双重雇主”与现行工会运行机制不规格,所以派遣工难以通过工会维权来获取自己的合法权益。为了让派遣员摆脱维权困境,同时改善在派遣单位的地位,应当从制度方面改善派遣员工权益不独立的情况,同时根据工会的形式来制定符合派遣员工自身特点的制度,从而让工会也可以代表派遣员工的利益。另外,应当完善工会代表诉讼制度,从而让该制度能够代表派遣员工的利益,从而维护派遣员工的合理的权益。

[关键词] 劳务派遣; 工会代表性; 集体劳权; 代表诉讼

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.08.1708

劳务派遣员工和企业正式员工的最大区别在于雇佣方的不同。所以这也导致劳务派遣员工很难在一个固定的企业长久发展,劳动关系也非常不稳定。并且劳务派遣员工自身也会因为和企业没有直接的劳动关系而无法完全融入企业发展中,特别是在企业整体对派遣员工对待不平等的环境下,更难以建立稳定、和谐的关系。派遣人员经常面对的问题有以下几点:工资收入和福利待遇和正式员工相比更差;企业倾向于将重要项目和工作交付正式员工,派遣员工难以在实际工作中发挥重要作用;虽然企业是用人单位,但是签订合同的另一方并非该公司,所以维权道路艰辛,无法保证自身的合法权益。这些情况导致劳务派遣员工难以在各行各业中占据平等地位,所以劳务派遣员工应当团结起来,建立工会,从而维护自身的合法权益和地位。

一、劳务派遣工加入工会与集体维权之困境

(一) 劳务派遣工入会权利受到限制

根据我国相关法律可知,员工无论是正式的还是以派遣形式的,都可以根据要求进入工会中。但是实际情况和法律条例有所出入,部分工会并不接纳派遣员工,并且在程序和制度上对其进行了严格的限制,导致派遣员工无法加入。以下是具体表现:

第一点,劳务派遣工的工会会员资格没有实质化。第八次中国员工状况调查报告显示,非公企业员工入会率不到60%,大量农民工、劳务派遣工游离于工会组织之外。这导致工会的参与者中大部分都是正式员工,派遣员工的权利无法得到真正保证;

第二点,因为劳务派遣的用人形式和以往的用人形式大有区别,而工会并没有专门的制度来确认劳务派遣员工的权利和资格,所以导致虽然部分派遣员工加入了工会,但是就享受到的权益和地位依然大有不同。在这一前提下难免导致派遣员工和其他会员存在很大差异,工会的“大门”依然没有为派遣员工“完全敞开”;

第三点,正式员工和劳务派遣员工和工会的联系有一定差距。部分工会会将劳务派遣员工边缘化,不将派遣员工的权益放在平等的位置。当开展工会工作时可以清楚感觉到劳务派遣

员工的地位依然有一定的提升空间,所以派遣员工也会认为加入工会并不能保证自身权益,工会难以吸引员工加入。

(二) 工会的经费缴扣制度的不确定性

劳务派遣工签订合同的单位是第三机构,认为加入工会并不重要,并且在劳务派遣运行机制下,派遣工工资支付一般有两种方式:用工方按“劳务费”方式统一支付给派遣方,再由派遣方支付给劳动者;另一种方式就是用工单位将工资打入派遣员工卡中,并不通过第三方。虽然两种支付方式有一定差别,但是本质是一样的,对于用工单位都并非人力成本。所以在这一前提下用工单位没有向工会递交会费的依据。其次,留用工会会费如何处理。因为国家相关制度没有详细规定如何处理非会籍代管派遣员工的会费,所以难以就这部分的会费的处理达成共识。在这一前提下,只能两个公司协商该问题,但是因为缺乏相关制度来明确规定所以会根据双方商议,可能会影响到留用的用途等问题。最后,如何将派遣员工的会费返还。正式员工的会费返还虽然可以作为劳务派遣员工会费处理的参考,但是因为缺乏明确的制度,所以依然可能出现不良现象。

(三) 基层工会的代表性普遍不充分

工会应当代表的是职工的利益,所以工会有一项功能为谈判。该功能的对象是雇佣单位,虽然我国的工会体制建设在向着更加先进化的道路靠拢,但是部分工会依然存在代表不充分的情况。具体因为以下几点:第一点,我国在工会代表权中没有非常明确的规定。虽然工会是和雇佣方是有一定的利益冲突的,因为员工的薪资福利是由用人单位支付的,而利润的多寡是与其挂钩的。第二点,派遣员工入职后没有工会的选择权,要么不入要么加入。在这一前提下导致加入工会可能员工并非自愿。现实中尤其是面对重大的集体争议时,他们更倾向于自发结社来主张权益,例如“同乡会”等。但是这些组织并非是工会,所以我国政府针对这些组织的态度也较为模糊。并且为了维护公司和周边的稳定,可能会采取措施避免这些组织发展壮大。所以,从以上内容可知,派遣员工想要发展符合自身利益的工会需要获取政府的支持。但是在这一前提下容易导致派遣员工的权益无法完整也无法获得。

(四) 劳务派遣工难以形成共同意志,工会集体维权效率

低下

派遣公司并非只为一家用人单位提供服务,而是根据不同的需求来派遣不同的员工加入不同的公司。在不同公司福利待遇和要求不同的前提下,不同的派遣员工在工作中遇到的情况也不近相同,甚至处于同一派遣公司的不同员工,因为自身能力、所处部门以及学历的不同而有不同的诉求。除此之外,有一些派遣员工对于自身利益非常重视,而没有集体意识和法律意识,在主张自身正常权益和集体权益时不会积极主动,甚者会因为需要承担时间、经济成本而不愿进行权益维护。并且部分员工因为自身没有谈判技巧来为集体获取更多权益,但是在派遣员工中确实存在没有集体意识,难以完成集体维权事项的情况,所以派遣员工维权效率相比更低也是有理由的。

二、劳务派遣工入会和会员维权保障措施

(一) 规范劳务派遣工入会方式和程序

根据实际情况来合理制定派遣员工和工会相关的制度,从而为派遣员工的权益的获得打下良好的基础。可以采用派遣员工在入职前入会,并由劳务公司和用人单位协商如何让派遣员工获得正常的工会权益。协商的原则在于确保合乎国家相关用人单位法律的前提下,保证派遣员工的权益得到保护,并保证和正式员工可享受的权益没有本质区别。

(二) 提高工会的独立性和代表性

国家应当重视派遣员工的权利,同时采取立法的方式来保证。随着越来越多的单位了解到劳务派遣用人方式的好处后,越来越多的企业采用了部分劳务派遣的方式,所以在劳务派遣员工基数不断增长的同时,国家应当采取措施来提升派遣员工的权益和地位。采用立法的方式可以有效提升,并且可以让派遣员工在和单位的谈判中获得应有的正常权益。

另外,用人单位的工会是由单位控制的,其成员构成和工会经济来源都取决于单位本身。所以部分工会可能并不能为员工的权利和单位沟通谈判。所以在国家立法中,应当考虑改变工会的经济来源和人员构成选择方式,从而避免单位对工会的影响过于深入。对于人员的构成不能由用人单位指定,应当由派遣员工充分考虑后推举适合的人员,在经由用人单位确认该人选没有任何污点后确认。最后,工会经费的构成不能单纯由用人单位支出,应当从员工获得的金钱中按规则缴纳。这样可以防止用人单位对工会的控制。

(三) 探索工会参与的代表诉讼制度

第一点,让工会有判断诉讼方的权力。因为工会可以根据派遣员工的需求来确认是否起诉和起诉对象的,然而当工会的利益和派遣员工个人利益发生冲突时,为了维护弱小一方的权益,应当以维护派遣员工的权益为目标进行维权过程。

第二点,诉讼中应当不过于限制举证方。很多劳动争议中因为劳动者自身掌握的证据不足而难以确保劳动者的权益,在

这一前提下,就很容易导致维权失败,并且工会因为并不参与劳动过程,也难以获得有力的证据。所以,应当在派遣工实际劳动中,由雇佣方来举证,从而为诉讼判决提供证据。

第三点,诉讼费用由哪一方承担。如今已经有相关法律明确规定。若诉讼方的劳务派遣员工已入工会并保持不间断缴纳会费,则不必个人支付。但是若有特殊情况,则不可完全由工会支付。

三、结束语

综上所述,随着越来越多的公司采用劳务派遣的用人模式后,劳务派遣员工在职工中占据的比例越来越多,但是对应的法律和制度没有完善。在此基础上,应当进一步完善立法,改善工会相关制度,从而为派遣员工的权益保护打下良好的基础。同时应当保证他们的结社权益,允许派遣员工保证自身权益的基础上积极加入工会与和工会性质类似的组织,从而保证劳务派遣员工的合法权益,实现其劳动权益保障从政策之治向法治之治的转变。

参考文献

- [1]黄伟,陈钊,陈耀波.劳务派遣工工会:来自企业外的独立力量及其维权效应[J].经济社会体制比较,2014(3):181-182.
- [2]中华全国总工会法律工作部编.劳务派遣工权益手册[M].北京:中国工人出版社,2014:129.
- [3]左春玲.劳务派遣下的劳动关系[M].北京:知识产权出版社,2014:126-127.
- [4]刘焱白.劳务派遣法律规制研究[M].北京:法律出版社,2012:209-210.
- [5]王一帆.新生代农民工薪酬权益保障研究[J].中国青年研究,2015(8):77.
- [6]黄立虎,厉涵.维护员工权益 促进企业发展——《江西省企业工会工作条例》亮点解读[J].时代主人,2020(11):36-37.
- [7]王香澜.调解+法援 工会维权为员工挽回的不止是经济损失[J].工会博览,2018(28):28-31.
- [8]高媛.劳务派遣引发集体争议 街道工会彰显维权实力——北京市朝阳区酒仙桥街道总工会成功化解涉及200人劳务派遣集体争议[J].工会博览,2016(04):14-16.
- [9]王一帆.劳务派遣工工会维权制度研究[J].阜阳师范学院学报(社会科学版),2016(02):102-104.
- [10]王一帆.从代表到诉求:劳务派遣工的制度化维权路径[J].江西社会科学,2016,36(02):171-176.
- [11]黄伟,陈钊,陈耀波.劳务派遣工工会:来自企业外的独立力量及其维权效应[J].经济社会体制比较,2014(03):181-194.