

全国人大代表：劳动派遣工“同工不同酬”亟待规范 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/644/2021\\_2022\\_\\_E5\\_85\\_A8\\_E5\\_9B\\_BD\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_c37\\_644859.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/644/2021_2022__E5_85_A8_E5_9B_BD_E4_BA_BA_E5_c37_644859.htm) 全国人大代表林欣欣在接受新华社记者专访时表示，同一单位“同工不同酬”现象有违公平原则；派遣用工范围亟待规范。在浙江从事农民工培训的林欣欣在即将开幕的人代会上将提出有关建议。

“相同或相近岗位应享受同工同酬；劳动派遣工的适用范围也应加以详细规定，主体性岗位要避免长期使用派遣工。”林欣欣代表说。这一建议道出了李海林的苦衷。毕业后，李海林在福州一家事业单位工作4年了，初听上去令人羡慕，可小李却高兴不起来。

“工资、奖金每月加起来顶天儿也就3000元，与正式聘用人员相差近一倍。住房公积金、过节费、餐补等也少得可怜，实在难有集体归属感。”《中华人民共和国劳动合同法》规定“被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利”。林欣欣代表说，这明确规定了派遣工的同工同酬权，因此应加强对劳务派遣工审查，保障其同工同酬权利。劳动合同法定义的“劳务派遣”是“临时性、辅助性或者替代性的工作岗位”。可实际上，不少企事业单位的主体性、长期性岗位也使用成本更低的劳务派遣工。上海市总工会法律工作部部长吴门对劳动派遣工进行了近三年的调查。他对新华社记者说，企业在非临时性的主体岗位上使用劳动派遣工，一方面为了降低成本，另一方面为了获得灵活的用工机制，提高抗风险能力。而事业单位使用派遣工则由于不断扩大的社会管理职能与用工编制不匹配。事业单位的聘任制改革正在进行。人力资源和社会保障部部长

尹蔚民12月30日在全国人力资源和社会保障工作会议上透露，2011年中国将全面完成事业单位聘用制推行工作。吴门说：“一步到位解决不现实。例如对‘同酬’的定义是仅指工资条上的数字，还是包括其他福利待遇，这还需进一步定义。”由于身份不同，李海林在单位里发展空间狭窄，升职、评职称都受影响。林欣欣代表说，派遣工与“正式工”的差距不仅表现在基本工资、奖金和各类津贴等显性利益分配，还包括社会保险、教育培训等隐性利益的缺失，“这些对劳务派遣工来说都是不公平、不合理的”。“派遣用工的无序扩大导致派遣工责任心下降，流动性增加，从长远而言不利于企业的发展，并未能实现薪酬支出和管理成本的节约。”吴门说。全国人大代表、河南省工商联副主席张瀛岑说：“无论何种情况下同工不同酬都是不健康的，没有好的薪酬制度企业也难以做大做强。”新闻推荐：100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)