



首页

机构概况

新闻发布

国资监管

政务公开

国资数据

互动交流

在线服务

热点专题

首页 > 政务公开 > 政策 > 发布 > 正文

国资委关于规范中央企业劳务派遣用工管理有关问题的通知

文章来源：考核分配局

发布时间：2021-08-13

国务院国有资产监督管理委员会文件

国资发分配〔2013〕28号

国资委关于规范中央企业劳务派遣用工管理有关问题的通知

各中央企业：

2012年12月28日，第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议审议通过了《关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》（以下简称《决定》），明确自2013年7月1日起施行。这是贯彻落实党的十八大关于“构建和谐劳动关系”要求的一项重要举措。为做好《决定》的贯彻落实工作，规范中央企业劳务派遣用工管理，努力构建和谐稳定的劳动关系，现通知如下：

一、充分认识贯彻实施新修订《劳动合同法》的重要意义，把思想认识统一到《决定》精神上来。《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）实施以来，劳务派遣用工作为企业用工一种灵活的补充形式，在中央企业改革发展过程中发挥了积极的重要作用。近年来，中央企业在规范劳务派遣用工管理，提高被派遣劳动者劳动报酬，维护被派遣劳动者权益方面进行了积极探索，取得了一定成效。但也存在着劳务派遣用工管理不规范，部分企业劳务派遣用工比例过高，被派遣劳动者流动率高、权益得不到充分保护等问题。

《决定》针对劳务派遣用工管理中存在的问题，从设立经营劳务派遣业务行政许可、明确界定“临时性、辅助性、替代性”岗位范围、严格控制劳务派遣用工数量、落实被派遣劳动者同工同酬权利和加重违法处罚等方面作出了新的法律规定。认真贯彻实施新修订的《劳动合同法》，严格规范劳务派遣用工管理，对维护被派遣劳动者合法权益，防范企业用工法律风险，构建和谐劳动关系，促进企业健康发展，保持社会稳定都具有十分重要的意义。

新修订的《劳动合同法》是规范劳务派遣用工的重要法律依据。其涉及到用工单位、劳务派遣单位和被派遣劳动者三方的权利义务，与被派遣劳动者的切身利益密切相关，社会各界高度关注。各中央企业应当从落实科学发展观、构建社会主义和谐社会的高度，全面理解、准确把握《决定》的精神实质和重要内容，提高对贯彻落实《决定》重要性和紧迫性的认识；要按照《决定》的各项要求，健全和完善企业劳动用工制度，规范使用劳务派遣用工，切实推进同工同酬，着力构建和谐稳定的劳动关系，促进企业协调发展。

二、认真贯彻落实《决定》精神，严格规范劳务派遣用工管理

（一）认真梳理现状，查找问题和不足。

各中央企业要对本企业劳务派遣用工情况进行详细调查，摸清底数，准确把握劳务派遣单位和劳务派遣用工岗位情况、用工数量、用工比例、工资支付、参加社保情况等相关信息，加强劳务派遣用工的动态管控，为规范劳务派遣用工管理做好基础性工作。要针对本企业劳务派遣用工现状，深入分析、查找存在的问题和不足，尤其是厘清劳务派遣用工岗位是否符合“临时性、辅助性、

替代性”岗位范围，劳动报酬分配制度是否符合“同工同酬”原则，劳务派遣用工比例是否偏高，所使用的劳务派遣单位是否具有相关法定资质等问题。

（二）借助岗位管理体系，明确岗位适用范围。

各中央企业要借助岗位管理体系，梳理岗位情况，根据新修订的《劳动合同法》相关规定，明确可以使用劳务派遣用工的岗位范围。要将劳务派遣用工管理纳入统一的岗位管理体系，写入岗位管理手册。通过一体化岗位管理，实现劳务派遣用工从“身份管理”到“岗位管理”的转变，推进劳动用工全口径管理和努力实现劳动用工市场化。

（三）清理不规范用工，严格限制劳务派遣用工比例。

各中央企业要根据新修订的《劳动合同法》，坚决清理不符合“临时性、辅助性、替代性”岗位范围的劳务派遣用工，确保劳务派遣用工范围符合相关规定。劳务派遣用工量较大、用工比例较高的有关中央企业，要根据国家劳动行政部门有关要求，注重降低劳务派遣用工数量和比例，提前做好工作预案，采取多种方式，在保证职工队伍基本稳定的情况下，依法合规使用劳务派遣工。

（四）建立一体化薪酬绩效管理体系，落实同工同酬。

各中央企业要高度重视、认真贯彻落实劳务派遣用工管理中的“同工同酬”原则。要结合岗位管理体系，认真开展岗位评估工作，明确各岗位的相对价值，并以此为依据，参照劳动力市场价位，确定各岗位基本薪酬（或固定薪酬）和浮动薪酬等劳动报酬分配办法。同时，要建立能够衡量岗位任职者能力和绩效表现的绩效管理体系，根据绩效考核结果确定岗位任职者的实际劳动报酬水平。

（五）择优选择劳务派遣单位，建立选择标准和淘汰机制。

各中央企业要对本企业使用的劳务派遣单位的相关资质进行梳理，关注劳务派遣单位获取劳务派遣业务行政许可情况。要抓紧建立劳务派遣单位准入制度，明确标准，择优使用。各中央企业要完善劳务派遣协议签订工作，通过协议明确劳务派遣单位的职责，加强对劳务派遣单位的监督，监督劳务派遣单位认真履行协议，对不诚信的劳务派遣单位及时淘汰，从源头上降低用工风险。

三、加强宣传培训和组织领导，维护企业和社会稳定

（一）加强新闻宣传和学习培训，促进工作有效开展。

各中央企业要把贯彻落实《决定》精神，规范劳务派遣用工管理作为人力资源管理的一项重要工作，切实抓紧抓好。要充分利用座谈、讲座、专题培训和召开专题研讨会等多种方式，有计划地组织本企业干部职工认真学习新修订的《劳动合同法》，深刻领会和准确把握法律条款的精神实质，提高相关从业人员法律意识和相关法律知识水平，为贯彻落实《决定》精神做好充分准备。各企业要做好内部新闻宣传和舆论引导工作，引导被派遣劳动者正确理解《决定》精神，支持企业开展相关工作，为贯彻落实《决定》营造良好氛围。

（二）加强组织领导，稳妥推进劳务派遣用工规范工作。

各中央企业要切实加强规范劳务派遣用工管理工作的组织领导，周密部署，扎实工作，稳妥推进。要制订详细的工作方案和应急预案，注意工作的方式方法，保证规范劳务派遣用工管理工作依法合规，实现平稳过渡。要深入分析劳务派遣用工管理工作中

预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=11_3745

