

文章检索

特别专题

组织机构

专家库

您的位置: [首页](#) >> [论文库](#) >> [青年恋爱、婚姻与家庭研究](#)

[☑](#) 劳务派遣：一种尚待完善的青年人力资源配置方式

郭 纲 | 最后更新：2005-6-1

劳务派遣：一种尚待完善的青年人力资源配置方式

郭 纲

我国经济体制改革的不断深化使社会生产力得到了前所未有的解放和提高。以效益为导向并通过价格的运用实现资源配置目标的市场机制在整个社会资源配置中基础性地位的确立及其功能作用的不断强化，在提高包括人力资源在内的整个社会资源配置的同时，也使我国青年人力资源丰富的传统优势逐步转化为需要妥善解决的现实问题。主要表现在：第一，城市经济体制特别是企业产权制度的改革，大量国有集体企业在产权关系进一步明晰、经营机制更趋灵活、经济效益显著提高的同时，数量可观的青年富余人力资源成为下岗失业人员，需要得到妥善的再就业安置；第二，改革开放以来尤其是近年来，各类大专院校扩招后的毕业生正面临着越来越大的就业压力，青年人力资源总量供大于求的矛盾日渐突出；第三，企业用人自主性和市场化程度的提高，具备良好素质和发展潜能的青年人力资源成为企业追逐的对象，导致人力资源在总量上供过于求、结构上供不应求的矛盾并存。千方百计开辟新的就业渠道，充分有效挖掘新的就业岗位，竭尽所能提高现有青年人力资源的配置效率，成为各级政府部门和有关方面的共识和努力的目标。在此背景下，劳务派遣应运而生。

一、劳务派遣在青年人力资源配置上的优势

所谓劳务派遣，是指具有法人资格的经济实体或中介组织（下称“劳务派遣单位”）依法招聘员工后将所聘员工派往其他用人单位（下称“劳务使用单位”）从事阶段性工作的一种经济行为。劳务派遣单位与所聘员工签订《劳动合同》，形成劳动力的雇佣与被雇佣的关系。劳务派遣单位与劳务使用单位签订《劳务派遣合同》，形成劳务的输出与输入关系。劳务使用单位与被派遣员工签订《劳务协议》，

形成劳务的消费与生产关系，双方之间只有劳务使用关系，没有聘用合同关系。在劳务派遣活动中，劳务派遣单位是劳务流的组织者、供应者和配给中心，被派遣员工是劳务流的具体生产者和承载者，劳务使用单位是劳务流的实际需求者和消费者。

目前，青年在中国人力资源中占据绝对优势，是劳务派遣的主体。作为一种新型而较为灵活的青年人力资源配置方式，劳务派遣所具有的优势是显而易见、不容置疑的。

1. 劳务派遣有利于提高零星分散青年人力资源配置的成功率

相对于青年个体而言，劳务派遣单位是专业的人力资源机构，它更易获得并拥有更充分的市场对各层次人力资源需求的信息。开展劳务派遣活动，劳务派遣单位可以将零星散落的人力资源有机地组织起来并加以科学整合，并通过开展有针对性的就业知识和职业技能培训，可以提高其所组织人力资源被配置到劳务使用单位的可能性和成功率。

2. 劳务派遣有利于降低劳务使用单位的青年人力资源使用成本，提高劳务使用单位的经济效益和管理效率

劳务使用单位与劳务派遣员工之间并不存在法律意义上的劳资关系。因此，可以大大减少甚至完全省却劳务使用单位自身招聘员工过程中及其之后的一系列繁琐劳动管理事务，既可省工又能省时；可以减少劳务使用单位与人力资源个体之间不必要的劳资纠纷；可以使劳务使用单位集中精力强化管理，稳定职工队伍，减少青年员工随意跳槽带来的损失；可以更好地满足劳务使用单位季节性、临时性、突击性劳务用工需求，并通过灵活用工，使其所使用的人力资源始终保持较高的职业素质和职业能力。

3. 劳务派遣有利于实现人力资源使用中的续短为长，减少青年人力资源在不同使用单位间流动的时间流失与效率损失

如果青年分别与有季节性、临时性、突击性劳务需求的不同的劳动用工单位建立劳动关系，那么劳动关系必然是断断续续的，缺乏连续性和稳定性，易引起不规范性，而且发生重复性求职成本。劳务派遣的出现及其发展，可以通过劳务派遣单位的组织与整合，使原来间断性劳动关系转化为与同一家劳务派遣单位的常年性、稳定性、连续性的劳动关系，大大降低青年个体散兵作战式求职时的时间流失与效率损失，同时具有季节性、临时性、突击性劳务需求用人单位也会因可以随时从劳务派遣单位获得批量性劳务派遣员工而降低成本，提高青年人力资源的配置和利用效率。

4. 劳务派遣有利于推进人力资源市场的发展与完善，进一步提升人力资源市场的资源配置功能与作用

劳务派遣的诞生与良性发展，使人力资源配置的方式有所增多、灵活性有所增强，整个人力资源市场也将因此而得以继续拓展和完善。整个人力资源市场对各层次人力资源的吸纳能力增强，进而使人力资源的配置功能得以强化、积极作用得以进一步的提升。

5. 劳务派遣有利于保护青年的正当权益

季节性、临时性、突击性的劳动用工，客观上增加了劳动用工单位劳动管理的工作量和管理成本，在青年劳动法律意识和维权意识有待提高以及劳动保障监察工作力度尚需加强的现实条件下，不签或漏签劳动合同、不缴或少缴社会保险金等不利于劳动者的现象时有发生、随处可见。劳务派遣的出现与理性发展，客观上有利于更好地维护青年的正当权益。劳务派遣员工与劳务派遣单位之间建立了较为长期

稳定的劳动关系，可以减少劳动合同的漏签或不签、社会保险金的不缴或少缴等现象；劳务使用单位按劳务协议将应付劳务派遣员工的工资福利等付给劳务派遣单位后，需要监督劳务派遣单位代收代付员工工资报酬、社会保险金等情况。劳务派遣单位与劳务使用单位之间的相互监督和制约，可以大大减少劳务派遣单位拖欠克扣员工工资现象，可以减少劳务派遣单位不为员工缴纳或少缴社会保险金的现象，也可以减少劳务使用单位掠夺性使用劳务派遣员工劳务等情况的发生。

6. 劳务派遣有利于提高青年人力资源的利用率

劳务派遣是一种招聘员工但不使用员工，不招聘员工却使用员工的招、用分离的用人方式。在劳务派遣活动中，被派遣员工的主要工作任务是满足不同劳务使用单位季节性、临时性、突击性的劳务需求。这些员工必然要在不同的劳务使用单位之间较为频繁地流动。这就要求他们具有较强的职业能力、适应能力。相对而言，青年人力资源更具优势。因此，规范且理性开展劳务派遣活动，有利于减少青年人力资源闲置，提高对青年人力资源配置和使用的效率。

二、现行劳务派遣中值得注意的问题

劳务派遣是新形势下出现的一种人力资源配置方式，国家尚未制定相应的法律法规。从实践情况来看，还存在有欠规范的做法和潜在的风险，不利于劳务派遣积极作用的发挥。

1. 劳务派遣单位和劳务使用单位的相互监督制衡以及保证青年合法权益方面的工作比较薄弱、尚不规范

有的劳务派遣单位和劳务使用单位在所订立的《劳务派遣合同》中，未将由劳务使用单位应支付给劳务派遣单位的管理费用同由其承担但通过劳务派遣单位代收代付给员工的工资报酬、社会保险金及其他福利分清列明，而是捆绑在一起仅确定一个总额，由劳务使用单位支付给劳务派遣单位，这就为劳务派遣单位克扣员工劳动报酬、少缴甚至不缴社会保险金、剥蚀其他福利等打开了方便之门。不但使劳务使用单位而且也给青年个人甚至劳动保障部门监督检查劳务派遣单位是否及时足额地代收代付工资报酬、社会保险金及其他福利带来了困难。有的虽然在《劳务派遣合同》中规范了双方的权利和义务，明确了劳务派遣单位自身应得的管理费和代收代付员工的工资报酬、社会保险金及其他福利，但劳务使用单位未能切实履行对劳务派遣单位代收代付情况进行必要的跟踪和监督的职责，从而给某些劳务派遣单位侵犯青年合法权益提供了便利。在当前青年人力资源供大于求、青年求职愿望非常迫切，劳务派遣的法律法规有待健全规范，劳动保障部门监督检查力量和力度都还不够的情况下，少数劳务派遣单位和劳务使用单位甚至为了各自利益而相互勾结、漠视法律责任和社会保障义务、肆意侵害青年的合法权益等，这些做法不利于劳务派遣的健康发展。

2. 劳务派遣单位特别是一些民办营利性劳务派遣单位应对风险的能力十分有限

从现在的情况来看，除了政府投资的公益性职业中介机构外，越来越多以盈利为目的的民营职业中介机构加入劳务派遣单位的行列。民营职业中介机构的市场准入条件很低。目前，只要有10万元的资本、50平米的办公场所、2个持有职业经纪人资格证的人员，即可注册成立民营职业中介机构。随着劳务派遣青年员工规模的不断增大，劳务派遣潜在的风险越来越大。一是因青年员工规模扩大而带来青年工

伤风险、女青年员工生育概率的上升。此类风险一旦出现，对于注册资本极其有限且主要以收取劳务派遣管理费来获取收益的民营职业中介机构来说，将可能是极其致命的打击。二是仅有极少量注册资本和两三人或三五人的劳务派遣单位，却要代收代付数量相当可观的劳务派遣员工的工资报酬、社会保险金及其他福利，在此过程中一旦出现劳务派遣单位老板卷款潜逃，正如近年来在建筑业企业中屡有发生的工头、老板卷款潜逃，青年的权益乃至一方社会的稳定将受到影响。

三、进一步规范劳务派遣的政策建议

劳务派遣作为一种灵活的青年人力资源配置方式，有其独特的功能作用。但在实践中确实还存在不足，具有较大的潜在风险。只有完善劳务派遣的法律法规、防范和控制其风险、强化对其的监督管理，才能更好地发挥其积极作用。

1. 尽快制定并逐步完善劳务派遣及其相关的法律法规，使劳务派遣活动有法可依、有章可循，纳入规范稳定的发展轨道

劳务派遣不同于一般的职业介绍。职业介绍时，职业介绍单位仅仅充当被介绍青年与其潜在雇主的中介而已，与被介绍的青年之间没有劳资关系。而在劳务派遣时，虽然青年被派到劳务使用单位工作，但在法律上，这些人的劳动关系在劳务派遣单位而不在劳务使用单位。因此，劳务派遣作为一种新型的青年人力资源配置方式，需要尽快制定适合其发展的法律法规。通过专门的法律法规来规范和明确：劳务派遣单位较为严格的市场准入条件；劳务派遣单位、劳务使用单位、员工三者的权利和义务；员工的劳动环境和劳动保护；员工工资、社会保险金以及福利的标准确定、使用人力资源成本的承担主体、支付时间与方式、代收代付的主体；劳务使用单位在对劳务派遣单位代收代付工资、社会保险金及福利的跟踪监督权利和因失察而产生不良后果时的责任；劳务使用单位、劳务派遣单位在员工遭受意外风险时的责任和义务界定；劳动保障部门的职责、义务和权利等。有了这样的法律法规，才可以尽最大可能地克服实践中所存在的问题、防范或化解潜在的风险，为劳务派遣的健康发展创造良好的制度环境。

2. 强化劳动保障部门对劳务派遣的监督检查力度，严肃惩处劳务派遣中的违法行为

立法是前提，执法护法是关键。而要保证劳务派遣单位、劳务使用单位、青年三方严格按照劳务派遣等劳动法律法规行事，需要劳动保障部门依法行政、严格严肃地执法。褒扬守法者，惩处违法者。着力为劳务派遣活动的健康有序开展保驾护航，营造良好的氛围。

3. 强化多方联合机制的作用，维护劳务派遣中青年的合法权益

通常情况下，青年个体相对于单位而言处于劣势地位。当青年人力资源供给量远远超出市场的需求量时，青年个体在与其潜在的雇主或使用单位进行博弈的过程中，其弱势的地位更加明显。如何贯彻以人为本的理念、体现更多的人文关怀，媒体的正义支持、工青妇各级组织的积极参与和及时介入、以及其他各相关方面的通力合作，将是任何时候都不能忽视和低估的推动力量。充分利用业已存在的多方联合机制的作用，有利于更好地维护青年的合法权益，从而有效推进劳务派遣活动的良性发展。

社会科学院出版社，2005年5月版。)

作者工作单位：苏州工业园区管委会

责任编辑：郭栋、路得、木新月

[\[返回首页\]](#)[\[关闭窗口\]](#)



版权所有 京ICP备05031004号

地址：北京市西三环北路25号 邮编：100089

编辑部：86-10-88422055 电子信箱：louke11@yahoo.com.cn

