

首页 &gt;&gt; 工商管理 &gt;&gt; 本网首发

## 完善劳务派遣制度 实现多赢用工体系

2021年09月24日 16:47 来源：中国社会科学网 作者：祁雪瑞

打印 推荐

劳务派遣是指由劳务派遣机构与派遣劳工订立劳动合同，把劳动者派向其他用工单位，再由其用工单位向派遣机构支付一笔服务费用的一种用工形式。对于用人单位来说，劳务派遣让人事管理更加简单快捷，降低了企业成本支出，增加了用人的灵活机动性。对于派遣人员，劳务派遣拓宽了就业渠道，减少了信息不对称。关于这一制度是怎样诞生的，制度特点是什么，有哪些优势和需要改善的地方，都值得我们认真分析思考和判断。

### 一、劳务派遣制度因市场需求而产生

劳务派遣用工方式是市场经济繁荣发展下的产物，是社会分工细化的结果。随着1995年《劳动法》的实施，“正式工”和“临时工”的二元用工体制终结，“临时工”退出历史舞台。2008年《劳动合同法》实施后，出现了新的“正式员工”和“被派遣劳动者”二元用工体制，临时工变身为派遣工。

相对于传统劳动力配置形式来说，劳务派遣是一种非标准劳动力配置形式，它有着传统劳动力配置形式不具备的优点，专业的劳务公司取代了用人单位人力资源机构的部分职能，使得劳动力的供需效率提高，成本降低。

劳务派遣用工方式可以称之为劳动力租赁，劳务派遣主体有被派遣的劳动力、用人单位以及派遣机构，用人单位可以管理和使用被派遣劳动力，而被派遣劳动力与中介机构签订劳动合同。劳务派遣单位是用人单位，接受劳务派遣单位为用工单位。雇佣分离是劳务派遣的本质特征。

从派遣工来源方面来说，过去多为下岗职工、农民工，后来多是大学生、专业技术人员。从用工单位来说，他们受制于编制、程序、市场效率、用人成本等种种羁绊，也更倾向于与劳务派遣公司合作。从劳务派遣公司来说，把分散的劳动力集零为整，规模化、专业化运作，起到了劳动力蓄水池的作用，对接了劳务和用工双方的需求，赚取中介信息费和培训费等。

为规范劳务派遣市场，2013年《劳动合同法》的修订将劳务派遣定义为补充形式的用工，只能在临时性、辅助性或者替代性的岗位上实施，确立了这种用工方式的“三性”原则。其中，临时性是指存续时间不超过6个月；辅助性是指为主营业务岗位提供服务的岗位；替代性是指用工单位的劳动者缘故无法工作的期间，可以由其他劳动者替代工作的岗位。

劳务派遣在运行中出现诸多问题，那么能不能取消劳务派遣这种用工形式呢？这就要看劳务派遣公司与其他劳务服务公司的区别，劳务派遣公司对派遣工有一定的前期食宿保障和专业培训，合同期限内需要发放最低工资，能够实现劳动力有序就业，也较好地满足了企业灵活用工的需求，这是其他劳务服务公司无法代替的，因此也不宜取消这种独特的用工方式，只是

### 二、劳务派遣制度的突出特点是灵活

灵活用工和灵活就业，对于劳动力供需双方都有较大的吸引力，因此劳务派遣这种用工方式广受欢迎。第三产业、国企使用劳务派遣工最为普遍。据统计，劳务派遣工曾经占全国职工总数的13%，国企中劳务派遣员工平均占比约16%。七成以上的劳务派遣工在一线岗位工作。

劳务派遣对于用人单位来讲是一种高效率、低成本的用人方式，可以快速有效解决人才缺口问题，并减少人员管理成本。初创或者小微企业也能获得类似大企业才可得到的专业、高效、优质的人才服务。可以说，劳务派遣

既解决了招聘难也解决了辞退难。

劳务派遣还能满足不同群体的就业需求。与普通用工方式相比，劳务派遣极大地凸显了劳动者的择业自由。由于劳动者的档案、劳动关系以及社会保险等均与劳务派遣单位相联系，劳动合同期满，员工可以自主流动或由劳务派遣单位另行派遣，选择最为适宜的工作岗位。在劳务派遣过程之中，可以在遵循法律法规的基础之上建立多重劳动关系，寻求更多得以发挥自身才能的机会和途径，使得人才能够获得弹性化的工作机会。劳务派遣促进了具有专业学历、专业技能和丰富经验的劳务群体于知识经济发展趋势下在不同国家、不同行业、不同企业间的流动。需要强调的是，灵活性虽好却可能消解对派遣工的权益保护，这就需要加强规制和监管。

### 三、完善合同是明确划分责任的关键

在劳务派遣制度的实际运行中，用工不规范，不按照法律规定签订劳动合同，劳务派遣合同中对派遣工管理、劳动保护、工伤处理、待遇保障、处罚辞退等基本事项规定不明确或者遗漏的情况普遍存在。因为这一用工形式牵涉到三方主体、三种关系，使得责任划分和责任承担更加复杂化。

一般是劳务公司分别与用人单位和派遣工签订劳务合同和劳动合同，但有些不规范的公司并不与劳务工签订合同。有学者主张三方当事人共同签订一个合同，在这个合同中对三方的权利和义务作出明确的规定，简化复杂关系，增强透明度，保证劳务工知情权，也可在一定程度上遏制双方公司合谋压榨弱势的劳动者。这不失为一种可以探索的操作方式，监管部门可以试点研究。也可以倡导并适时建立三方合同制度，将线型关系变为环形关系，完善权利义务责任关系闭合度。“有劳动没关系”在现实中是不可能存在的状况，只是派遣工与用工单位的关系被忽视了而已。用工单位在与劳务派遣公司签订劳务派遣合同后，还应该与派遣工签订岗位协议，明确派遣工必须遵守用工单位的规章制度、造成用工单位损失的赔偿责任和发生工伤事故后的处理程序等事项。

政府人力资源管理机构需要对“双合同”进行备案审查和动态抽查，倡导三方合同或者“三合一”合同，纠正单合同行为。对劳务派遣中介机构与劳务人员签订合同不合理或者不规范等情况，应及时责令整改和处罚。

### 四、行政监管重在维护劳动者权益

在对劳务派遣进行法律规制时，如何把握对劳动者权益保护的倾斜程度，在保持效率的情况下兼顾公平，是劳务派遣法律规制建设不能回避的问题，也是行政监管需要考量的工作原则。我们的一切工作和活动都要以人为本，劳务派遣也需要更为完善和人性化的发展空间。执法者应监督劳务派遣公司的行为，加强劳务派遣合同管理，构建可行的制度，实现同工同酬，加强劳动基准保护。只有派遣工得到平等的对待和尊重，才能形成良好的用工关系和市场氛围。

针对当前劳务派遣机构不为派遣人员缴纳住房公积金的问题和部分派遣公司仅为劳动者购买商业医疗保险或人身伤害保险，但不办理工伤保险，缴纳保险时克扣等问题，相关部门要开展专门整治行动，畅通举报渠道，及时介入维权。《劳动合同法》明确指出，用工单位应给派遣工提供与合同制工同样的待遇，包括工作条件、劳动报酬、绩效考核、工资调整机制等，这在实际操作中甚为艰难。派遣员工收入水平难以达到正式员工水平，存在一倍甚至多倍以上的差距，需要加大监管力度。

为了避免企业将劳务派遣变成规避签订无固定期限劳动合同的途径，应当对劳务派遣时限规定的落实和在时限方面化整为零的规避行为进行调查监管。对于六个月的时间限制是否合适，可以进行专项立法调研，或许有重新论证的必要。

### 五、完善法律制度规范劳务派遣市场行为

《劳动合同法》修订后，加大了对劳务派遣经营和用工单位使用派遣工的管制力度，《劳务派遣暂行规定》使《劳动合同法》之规定更具可操作性。但是，相关法律法规仍有待完善。

建议将已经实施七年的《劳务派遣暂行规定》升级为法律，制定一部劳务派遣法，有针对性地对劳务派遣进行法律规制。首先，劳务派遣法的对象应拓展到与劳务派遣相关联的其他一系列非典型劳动力配置方式。劳务派遣与其他劳动力配置方式联系紧密，比如职业介绍、劳务承揽以及劳务输出等，法律对与劳务派遣相关的非典型劳动力配置方式进行界定和规范，对于改善劳务派遣混业经营现状中的乱象以及全面规制劳务派遣活动具有重要意义。

对于用工单位是否具有对派遣工的惩罚权等问题，目前法律没有明确规定，在制定劳务派遣法时对此类问题应重点关注。另一方面，目前法律规定被派遣工享有劳动平等权和同工同酬权，而在实际情况中，派遣工的这两项权利最难以得到真正保障，因此在制定劳务派遣法过程中也应对相关问题予以重点关注。

劳务派遣法要与其他劳动法律相协调。中国现有的《劳动法》《劳动合同法》《劳动争议调解与仲裁法》等主要针对雇佣双方的权利和义务进行规制，其中涉及劳务派遣这种特殊用工方式的条款需要统筹协调。对于劳务派遣，管制与放松管制需在合理、尊重客观规律基础上才能有出路，对于用工企业的现实需求、派遣企业的实际困难和派遣工的劳动权益需要统筹平衡，适当照顾弱势的劳动者，打造多方共赢的制度体系。

(作者单位：河南省社会科学院)

分享到：

转载请注明来源：[中国社会科学网](#)（责编：闫琪）

## 相关文章



## 今日热点

李梅委员：重视戏曲传承发展 提升学生艺术素养

王勇超代表：保护传承民间艺术 助力乡村文化建设

李梅委员：重视戏曲传承发展 提升学生艺术素养

王勇超代表：保护传承民间艺术 助力乡村文化建设

【社科专访】全国人大代表王勇超：保护传承民间艺术 助力乡村文化建设

【社科专访】全国政协委员李梅：重视戏曲传承发展 提升学生艺术素养

[回到频道首页](#)

值班电话：010-65393398 E-mail: [zgshkxw\\_cssn@163.com](mailto:zgshkxw_cssn@163.com) 京ICP备11013869号

中国社会科学网版权所有，未经书面授权禁止使用

Copyright © 2011-2022 by [www.cssn.cn](http://www.cssn.cn). all rights reserved

