第 5 卷◆第 2 期◆版本 1.0◆2022 年
文章类型：论文|刊号（ISSN）：2630-4759 /（中图刊号）：270GL018

浅谈我国企业劳务派遣用工存在问题及对策

莫小晶　黄杏怡
广州工商学院
DOI:10.12238/ej.v5i2.892

[摘　要] 劳务派遣现已经成为一种新型的企业用工方式,在我国迅速兴起并发展,已经在我国企业用工起着重要的作用。但是,在实际用工过程中却存在许多问题。本文通过分析我国企业劳务派遣用工存在的问题,探究解决的对策,以促进我国企业劳务派遣用工规范和发展。
[关键词] 劳务派遣；企业；派遣员工；问题；对策
中图分类号：F27　**文献标识码**：A

On the Problems and countermeasures of labor dispatching in Chinese enterprises

Xiaojing Mo　Xingyi Huang
Guangzhou Business College

[Abstract] Labor dispatch has now become a new type of enterprise employment method, which has risen and developed rapidly in China, and has played an important role in the employment of enterprises in China. However, there are many problems in the actual employment process. This paper analyzes the problems existing in the labor dispatch of Chinese enterprises and explores the countermeasures to promote the regulation and development of labor dispatch employment in Chinese enterprises.
[Key words] labor dispatch; enterprise; dispatched employees; problems; countermeasures

前言

随着社会和经济的高速发展,用工模式出现多元化,劳务派遣就是其中兴起的一种,可以跨地区、跨行业进行。虽然我国劳务派遣相比于欧美国家发展较晚,但现在我国企业已经越来越普遍应用,一方面可以降低企业人力资源管理的成本,发展核心业务;另一方面用工方式灵活,缓解“招聘难”的形势。但是企业在劳务派遣用工中存在不少的问题,这些问题会严重影响我国劳动力市场的运行秩序,需要运用各种对策解决问题,优化劳务派遣市场,促进企业可持续健康的发展。

1 劳务派遣的定义

对于劳务派遣的定义,世界上还没有统一的表达。我国在2007年制定的《劳动合同法》中对劳务派遣做了专节规定。这是我国第一次以正式立法的形式统一了“劳务派遣”的称谓。但是《劳动合同法》并没有明确定义劳动派遣。

本文认为劳动派遣是劳务派遣单位与劳动者签订劳动合同,根据用工单位的具体要求,选择合适的劳动者派遣到用工单位提供劳动的一种形式。

在劳务派遣用工中,存在着三方主体和三重关系。三方主体即为劳务派遣单位、用工单位和劳务派遣工。其中,劳务派遣单位与用工单位之间为劳务派遣合同关系,劳务派遣单位与劳务派遣工之间为劳动合同关系,而用工单位与劳务派遣工之间为劳务关系。

2 企业劳务派遣用工现状及未来趋势

2.1企业劳务派遣的用工状况

劳务派遣已在我国各行各业流行起来,发展尤为迅速。就工作岗位而言,劳务派遣的工种一般是具有临时性、辅助性或者替代性特点的岗位,不需要什么技术含量,比如流水线工人、保洁工、保安等,或者是经过短期培训就可以使用的人员。但是随着劳务派遣的不断成熟,劳务派遣服务水平日益提升,低层次逐渐向高层次发展、临时性不断向长期性发展、替代性不断向专业性发展,市场上对劳务派遣人员的要求也在逐渐提高,涉及的岗级、岗位门类越来越齐全。就地区发展趋势而言,东部地区沿海经济发达的地区劳务派遣起步早且发展较快,随着沿海发达的经济地区派遣行业的示范典例,一些内陆地区,也逐渐开展劳务派遣业务,比如：云南、重庆、四川等地区。就行业而言,劳务派遣主要集中在建筑业和制造业,据调查显示,建筑业和制造业劳务派遣占职工总数的36.2%,可见相比于其他行业,建筑业和制造业派遣员工占比较大。就用工范围而言,劳务派遣可适用于外资企业、民营企业、国有企业、国家机关、事业单位等各类机关单位,特别受到外资企业、优势企业和国有大企业的青睐。

2.2企业劳务派遣的发展趋势

我国劳务派遣市场现阶段处于初

第 5 卷◆第 2 期◆版本 1.0◆2022 年
文章类型：论文|刊号（ISSN）：2630-4759 /（中图刊号）：270GL018

级发展阶段，各方面制度还不够规范，但随着劳务派遣政策制度的完善以及就业环境的改善，正朝着成熟的方向发展。据调查，近两年中国劳动力派遣市场正以15%以上速度增长，中国拥有13亿多的人口，是一个巨大的劳动力市场，预计未来五年中国劳务派遣工规模将达到6000万人，占全国职工人数的比例将超过20%。可见劳务派遣已经成为一种重要的就业形式和用工方式，在未来劳务派遣将在国内应用范围越来越广泛，派遣机构数量与规模不断扩大，服务能力、专业化水平规范化程度也将不断提高，未来将会有越来越多的企业选择劳务派遣。

3 企业劳务派遣用工存在的问题

劳务派遣发展的同时由于劳务派遣涉及主体的复杂性，各项制度还不够完善，企业各种用工问题也随之出现，主要体现以下几个方面。

3.1同工不同酬

《劳动合同法》明确规定企业的正式员工和劳务派遣的员工共同享有同等的薪酬福利、休息休假权利。但是在实际中却难以落到实处。据调查显示，每年关于劳务派遣的案件不在少数，多数是关于薪资福利以及工作环境问题。因为在实际的工作中，特别是制造业的企业经常是将环境脏、乱、差、噪音大，工作强度大的工作分配给劳务派遣员工，还享受不到与正式员工同等的福利待遇。有些企业为了实现的最大效益，甚至会缩短派遣员工休息休假的时间以及缩减派遣员工的薪资福利，造成的“同工不同酬”的问题非常突出。

3.2滥用劳务派遣现象

企业采用劳务派遣的主要目的是有效减轻用工成本和降低用工风险。但是在实际用工过程中很多企业为了减轻用工成本，逃避用人的责任，将劳务派遣“常态化”，随意使用劳务派遣人员，尽量不使用劳动合同工，导致派遣人员已经超过正式员工的人数。劳务派遣中的许多企业不符合法律规定，将劳务派遣员工不但是分配到临时性、辅助性、代替性的岗位，而且是使用于所有岗位。因为《劳动合同法》第66条中对劳务派遣规定一般在临时性、辅助性或者替代性的工作上实施，对“三性”没有明确的解释和规定，所以导致企业的滥用劳务派遣行为就难以遏制。劳动者往往处于弱势群体，并不知道用工单位在侵犯利益，把公司派给任务全盘接受，没有维权意识，任由用人单位差遣。从长远来看，对企业方面滥用劳务派遣的现象会对企业的管理不稳定，增加用人风险，企业生产的产品质量和技术出现差异，对社会方面会对劳动力市场造成冲击，对社会的和谐发展产生影响。

3.3企业管理制度导致派遣员工的归属感不强

由于劳务派遣的用工形式缺少国家以及政府机关的重视，劳务派遣也缺少法律规范，因此企业也不会重视劳务派遣的员工，将劳务派遣看作“临时补充人员”，未将他们看作企业长期发展的组成部分，没有专门的规章管理制度来对劳务派遣员工的管理，出现以下这些问题：区别对待正式员工和派遣员工、忽视对派遣员工的纪律和绩效方面管理、回避派遣员工的职务晋升、未对派遣员工进行专门的技能培训，剥夺了派遣员工接受技能培训的权利。由于用工方式的不同，派遣员工的流动性比正式员工高，并且不稳定，也限制了其未来的职业发展，缩小了在工作岗位上的发展空间，又因为企业管理制度方面的问题，会导致派遣员工造成巨大的心理落差，工作满意度降低，工作积极性不高，企业归属感低。长期以往，甚至会出现跳槽和企业信息泄密的情况，不利于企业的长期发展。

3.4存在劳动纠纷

因为劳务派遣涉及到三方主体，其中牵涉的问题有很多，关系复杂，时常出现劳动纠纷，严重影响工作的运行，不利于社会的稳定。劳动纠纷主要集中在工伤保险的问题上，在三方关系中，劳动者是属于被牵制的状态，时常处于不利的地位，受到劳务派遣单位和用工单位的牵制。一旦产生劳动纠纷，劳务派遣单位和企业就会把责任进行相互推脱，导致给劳动者维护自己的合法权益时造成障碍。美团骑手是劳务派遣的一种社会普遍现象，美团的骑手队伍非常庞大，交通事故也频发，因此美团为了规避用工风险以及劳动纠纷，继而运用劳务派遣的形式。因为如果美团不给骑手缴纳五险一金就是属于的劳动纠纷，会承担罚款的风险，而美团将外卖业务承包给劳务派遣公司，将责任转嫁给第三方公司，就成功规避了用工的风险，美团不给骑手缴纳五险一金推脱的理由可以是美团是中介公司，与骑手不存在劳动关系。美团从法律角度是合法的，但是换另外一种角度是一种逃避社会责任的行为，会受到了大众舆论的谴责。

4 企业劳务派遣用工问题的对策

4.1完善劳务派遣的法律制度，相关部门加强监督管理

因为我国的劳务派遣行业发展还不够成熟，也没有完善的法律制度来规范劳务派遣中“同工不同酬”的问题和滥用劳务派遣的现象，所以企业利用法律的漏洞来使用劳务派遣，扰乱了劳务派遣市场正常的运行秩序。因此政府尽快完善和细化法律规定，对于模糊的概念做出明确的解释，必须要加大对劳务派遣的监管力度，维护劳动者的合法权益。首先，规范劳务派遣机构的运行机制，监督劳务派遣机构业务经营范围是否合法？与劳动者签订劳动合同是否合法？是否帮劳动者缴纳五险一金？是否有损害劳动者的合法权益？其次，对企业的进行监督审查，企业是否劳务派遣工突破用工比例，如何对待劳务派遣人员，检查企业在同工同酬、 休息休假、福利待遇等各方面的是否一视同仁。如有违反法律法规的行为，情节较轻令其改正，情节严重则依法严惩，并督促企业依法用工，实现法律预防与惩罚双管齐下的作用。在此期间，劳动行政部门、工会组织也要参与到监管过程中，清除派遣行业中的不法行为，净化劳务派遣市场。

4.2合理使用劳务派遣，遵守法律规章制度

第 5 卷◆第 2 期◆版本 1.0◆2022 年
文章类型：论文|刊号（ISSN）：2630-4759 /（中图刊号）：270GL018

企业应该严格依法合理使用劳务派遣，遵守法律规章制度，恪守使用劳务派遣的初心，不能将劳务派遣员工完全代替劳动合同工，应当严格控制劳务派遣用工数量，被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%。企业不能贪图一时的利益，为了避免用人风险和减少用人成本而忽视滥用劳务派遣的后果，难以保证生产产品的质量，影响企业的长远发展。

4.3重视劳务派遣员工，增强员工归属感

企业转变对劳务派遣用工的管理方式，派专门的管理人员对派遣员工进行管理，自觉将劳务派遣员工归入企业人力资源战略的梯队。企业制定专门的规章制度来实现对员工的管理，设立奖惩机制、晋升机制，符合一定要求优秀的劳务派遣人员可升为正式员工，不仅可以减少给劳务派遣单位的派遣费用，而且也能有效提高正式员工的危机感和工作效率。重视对派遣员工的继续教育培训，包括企业文化、知识技能的培训，一方面增强员工对企业的认同感和归属感，另一方面知识技能培训利于员工未来的职业发展。另外，定时开展团建活动，引导派遣员工与正式员工的同事关系，让他们充分地融入到正式员工的队伍中，加强同事之间的沟通，引导他们为企业的发展做出更大的贡献。以这样的管理方式有利于激励员工，增强员工满意度和工作积极性，从而引导派遣员工为企业做出更大的贡献，实现企业与派遣员工的共赢。

4.4明确责任，减少劳动纠纷

在劳务派遣的过程中，应当明确三方主体的责任，并互相监督。企业在采用劳务派遣时需要签订相关的协议，在协议签订过程中应公开化、透明化，聘请专业的法律顾问拟定协议，涉及到劳动者、用工单位和用人单位相关事宜作出明确的规定，保障双方的合法权益，特别是容易产生劳动纠纷的事项，在工伤赔付方面将责任分担明确和具体，如果发生劳动纠纷的问题，防止出现“踢皮球”的现象。另外企业需要承担一定的社会责任，更加规范化的发展，如果一味为了追求利益最大化，试图减少用人成本和降低风险而侵害劳动者的权益，那么会影响企业口碑，失去员工和客户，最终影响企业的发展。

5 总结

随着企业的不断发展和劳务派遣市场的不断成熟，企业应该要根据自身发展的情况，合理规范的使用劳务派遣。在使用劳务派遣的同时思想观念以及管理制度也应该跟上来，制定合理的规章制度提高劳务派遣员工以及正式员工的能力和劳动效率，明确责任，维护合法权益，促进企业健康可持续发展。

[参考文献]

[1]曹志军.我国被派遣劳动者权益保护法律制度研究[D].河南大学,2018.

[2]陈霞,于海英.浅析劳务派遣制度发展的问题与对策[J].统计与管理,2020,35(10):77-82.

[3]何群.劳务派遣人员薪酬福利待遇法律探究[J].中国集体经济,2022,(1):130-131.

[4]刘畅.国有企业劳务派遣用工管理要点[J].现代商业,2021,(15):60-62.

[5]孙涛.浅谈国有企业劳务派遣用工存在的问题及对策[J].商业2.0(经济管理),2021,(12):283.

作者简介：

莫小晶(1999--),女,汉族,广东肇庆人,广州工商学院人力资源管理专业学生,研究方向：人力资源管理。

黄杏怡(2001--),女,汉族,广东东莞人,广州工商学院人力资源管理专业学生,研究方向：人力资源管理。