

中国劳务派遣现状及调查

雨草修订

目录:

一、 劳务派遣解释.....	P.2
二、 广州萝岗区使用劳务派遣工的情况.....	P.6
三、 劳务派遣案例.....	P.13
四、 目前劳务派遣泛滥的原因.....	P18
五、 劳务派遣泛滥的危害.....	P20
六、 目前国外劳务派遣的现状.....	P.24
七、 解决劳务派遣泛滥的措施.....	P.25
八、 总结.....	P.26

一、劳务派遣解释：



根据百度百科，劳务派遣又称人才派遣、人才租赁、劳动派遣、劳动力租赁，是指由劳务派遣机构与派遣劳工订立劳动合同，由派遣劳工向要派企业(实际用工单位)给付劳务，劳动合同关系存在于劳务派遣机构与派遣劳工之间，但劳动力给付的事实则发生于派遣劳工与要派企业(实际用工单位)之间。通俗地讲，劳务派遣是指劳务派遣单位根据用工单位的要求为其选拔、派遣劳动者，由劳务派遣单位与被派遣劳动者建立劳动关系，负责劳动者的工资支付和办理社会保险等日常管理性事物，而用工单位实际使用劳动者并向劳务派遣单位支付服务费用。在劳务派遣法律关系中涉及三方主体，即劳务派遣单位，要派企业(实际用工单位)和被派遣劳动者，劳务派遣实际上是一种招聘人员和使用人员相分离的劳务经济模式，对于用人单位，它实现了用人和管理的分离，因而它又是一种不同于传统的特殊的就业形式。劳务派遣的本质特征在于劳动力的

雇佣与使用相分离，其最大特点是，用人的不建立劳动关系，建立劳动关系的不实际用人。

劳务派遣改变了劳动力不是商品的观念。由于劳动力与劳动者的人身不可分离，1919年国际劳工组织（ILO）在成立之初，就确立了劳动力不得作为他人买卖或者租赁的标的的重要原则。但是，劳务派遣的实质是劳务派遣机构将自己雇用的劳动者有偿地提供给第三方使用，是种**劳动力买卖行为**。派遣单位依靠这种买卖行为而获取利润。因此，派遣的合法化实质上是改变了劳动力不是商品的传统观念。

自2006年以来，国企、私企、外资合资企业和事业单位纷纷使用劳务派遣工（简称“劳务工”），《劳动合同法》颁布后更是大幅增加，集中于公交、建筑、港务、钢铁、金融、电信、邮电等行业。

据官方数字，国内劳务工的数量在2009年就达到2700万人，到2010年底，全国总工会经过广泛调查统计获得的数据是，国内劳务工已经达到6000万¹。按照国内职工总人数大约3亿来计算，劳务工占到职工总人数的20%。

国内的劳动派遣公司如越开越多，如潮水般在市场涌现，据报导，2009年全国劳务派遣公司已经上升到全国至少有3万家²，而据了解，单是广州市内的也有500家。

¹ 劳务派遣成国企招工的“潜在规则” <http://news.163.com/special/reviews/zhongguoshigaige05.html>

² 可操作是取得实效的关键

——写在全总《关于组织劳务派遣工加入工会的规定》出台之际
<http://www.acftu.org/template/10004/file.jsp?cid=801&aid=81924>

现时，广船集团有劳务工 7700 人，占职工总数 55%；广药集团 6319 人（42%）；珠江钢琴集团 1403 人（49%）；中移动广州公司 2700 多人（72%）；广钢集团 3400 人（24%）³。

“劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施”的规定普遍不被遵守。邮电、电信、银行等行业一线工作人员绝大多数为 劳务工。一些企业将原正式职工转入劳务派遣公司再派回原单位工作，劳动报酬随之降低。建筑、港务、船舶等行业将工程整体外包，工人则成为劳务工。除了以上企业普遍使用劳务工外，最近更有大量的电子厂、食品加工厂以劳务工的形式招聘流水线在线的工人。

劳务工往往在生产一线岗位从事一些最脏最累的工作，劳动报酬却比正式工低得多，尤其是“五险一金”和福利待遇。劳务派遣公司可选择费用标准低的地方买 社保。有的企业只给劳务工买 1-2 个险种，还不必支付住房公积金和提取公益金，由此节省的费用远高于付给派遣公司的费用；劳务协议多为 1 至 2 年，较易终止，可随时退回而无需经济补偿。

劳务派遣的用工形式为企业提供了很大的弹性，因为可以令其免除了大部份劳动争议的责任。所以，作为工人者，我们必须要知道这个用工形式对自己的影响，保障自己的利益。

劳务派遣的种类：

一般来说，劳务派遣有四种类型。

一、试用派遣，即为了规避劳动法规定的试用期时间太短而对新员工设置的派遣形式；

³ 如 1

二、转移派遣，即为了避免企业兼并和重组而导致的大量人员岗位变动而设置的派遣形式；

三、减员派遣，用人单位在经济性裁员或转制裁员时的派遣形式；还有完全派遣，用人单位将一些非核心员工或用人单位的一些非专业性工作交给派遣机构。

二、广州萝岗区使用劳务派遣工的情况：

劳务派遣公司：

劳动市场上主要有三类派遣公司。一是各级政府有关劳动保障依托公共就业服务机构成立的劳务派遣组织；二是各级政府人事部门依托人才交流服务机构成立的劳务派遣组织。三是大型国有企业内部成立的劳务派遣公司。

萝岗区劳务公司的经营场所主要在东区、西区青年路、生活区、永和工业区。要看劳务派遣的“盛况”，可以到广州开发区东区的“劳务中介一条街”，其实现在已经发展到几条街了，现在大约有 30 家左右，是整个萝岗区人力派遣公司最多、最集中的地方。

萝岗区最大的劳务公司是泰索斯总部就在东区，它自称拥有 3 万名劳务派遣工。西区青年路有民营职业中介市场，确实地点设于青年路和沙湾一街交汇处星讯数码的二楼，楼上面大约有 10 几家劳务公司。

劳务公司的工作人员一般都很热情，问你是不是想找工作，如果是的话她们就会向你介绍那些招工的企业，工资如何高、加班如何多、福利待遇如何好等等。

这些所谓的派遣公司其实只是一个 10 几到 20 几平方米的办公场所，场所内挂满了不同公司的招聘待遇情况，放几张桌子、电话和电脑。这里的大部分公司都是招聘劳务工，只有小部分公司是在招正式工。

生活区这边有 10 多家劳务公司，泰索斯也在生活区这边设立了一家分公司。另外，永和工业区这边的劳务公司主要集中于永和新庄二路和新业路相交的十字路口，茂兴百货商场的旁边大约有 10 家劳务公司，这边汽配厂比较多，汽配厂绝大部分都是招正式工，其它的电子厂、食品厂则大部分招聘劳务工。

下面是部分劳务公司图片：



位于“劳务中介一条街”的泰索斯人力市场





泰索斯招聘会的宣传单张



劳务公司会把招聘的信息张贴于门外，吸引找工作的途人

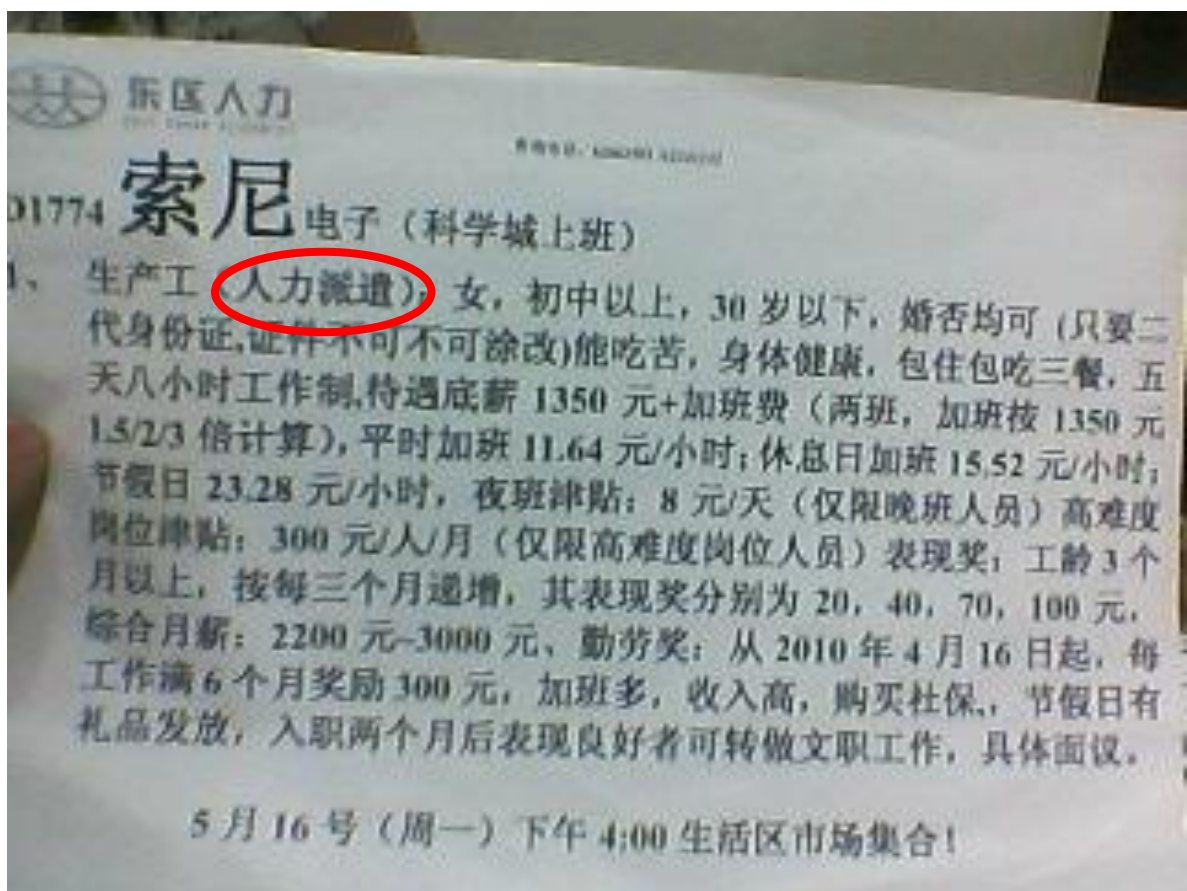


劳务公司内人山人海



派遣工的来源：劳务派遣成为很多人力资源公司的一盘大生意。大部份的派遣工源于社会招聘，还有一部分是从大中专学校成批量引进，其中有些学生由实习期间已经开始成为派遣工。。一些学校的校园招聘会也有劳务派遣机构的身影，本科招聘会主要是银行、通信类企业来招聘派遣工，而所谓的高职招聘会主要是针对制造业企业来招聘派遣工。

在广州萝岗区，很多外资企业包括安利、宝洁、立邦、三希、索尼、捷普、依利安达、霍尼韦尔、LG、德尔福帕克等，这些号称世界 500 强的企业，都在积极招聘大量劳务工。这些外企以前是聘用合同工的，但是几年前，为了节约成本，大量使用派遣工，企图照顾员工的责任转嫁出去。下图是萝岗区部分劳务公司写的萝岗区世界 500 强招聘劳务工情况。



索尼电子招聘生产工

号: T9935

P&G 西区美资--宝洁公司

宝洁公司创立于1837年，是世界上最大的日用消费品公司，世界500强企业。每天，在世界各地的产品为全世界一百六十多个国家和地区消费者带来三十亿次亲密接触。

一九八八年，宝洁公司在广州建立了在中国的第一家合资企业--广州宝洁有限公司，从此开始宝洁的历程。宝洁广州等工厂都位于广州，目前在广州、北京、上海、成都、天津、东莞及南宁等地设有工厂，员工总数超过六千三百人。在华南地区销售额超过十亿美元。飘柔、海飞丝、沙宣、舒肤佳、玉兰油、汰渍及众多其他品牌在各别的产品领域内都处于领先的市场地位。

生产工 (人力派遣) 多名

5月16日(周一)下午
1:00 本市福集合!

要求: 男, 18-35岁, 初中以上, 身体健康, 能适应倒班、加班工作,

待遇: 底薪1300元以上+出勤奖35元+安全质量奖130元+中班补贴5元/次夜班21元/次+年费津贴(满一年50)+加班费11.2元/小时, 加班多, 月收入2900-2800元, 购买五险及住房公积金, 包工作餐, 不包住, 做五天天的有薪年假, 具体面议。

宝洁公司招聘生产工

02217

科学城(美资)杜邦公司--世界500强 聘

杜邦公司(DuPont Corporation)是世界500强企业之一，拥有悠久的历史，产品广泛应用于化工、医药、农业、国防、航空航天、材料工业、能源工业、消费品工业等领域。杜邦公司在中国设有多个生产基地，产品远销全球。杜邦公司在中国设有多个生产基地，产品远销全球。杜邦公司在中国设有多个生产基地，产品远销全球。

生产工 (人力派遣)

要求: 男, 18-35岁, 初中以上, 身体健康, 能适应倒班、加班工作,

待遇: 底薪1435-1700元+住房及交通补贴300元+全勤60元+高温补贴8-10月份150元/月+加班费(按1.5倍计算), 月收入2700-3100元, 包工作餐, 购买五险及住房公积金, 具体面议。







杜邦公司招聘生产工

保税区三希科技集团

三希科技集团源于台湾著名的计算机厂商——(FIC)大众计算机集团(全世界最大的计算机集团之一)。主要从事计算机系统、计算机软硬件及其它计算机相关产品的制造、加工、销售、维修及售后服务等业务,经过二十多年的发展,目前大众计算机集团已发展成为台湾计算机信息产业实力雄厚的跨国企业集团,先后在荷兰、捷克、美国、巴西、德国、日本等国建立了制造总部及维修中心,在美国并成立研究室,在中国大陆深圳、上海及广州等地亦在进行投资设厂。一九九七年底,于广州保税区兴建3C科技园,到目前为止在保税区3C科技园内先后设立了六家公司,已形成一个员工人数达万人的科技园,是一个完整的上下游产业链。

生产工 (人力派遣) 5月14号(周六)下午 11:00本市场集合!

要求: 女, 18—26岁, 初中以上学历, 身体健康, 视力良好, 耐劳, 适应倒班工作;

待遇: 5天8小时工作制, 两班倒, **底薪1300元**, 加班按劳动1.5、2、3倍计算, 提供工作餐(扣150元/月, 公司补150元), 提供住(扣50元/月)。 **月收入2700元以上**。

福利: 每月公司发放纸巾一次, 每周三发放水果, 周末宿舍免费放电影, 公司统一购买各种保险, 该公司环境优美, 花园式厂房, 空调无车岗, 康式工作台。

三希科技集团招聘生产工

劳务工招聘信息

一、招聘标准

应聘要求	学历	初中以上学历, 能提供有效毕业证(学校批量就业可提供学历证明)
	年龄	年满16周岁及以上
	视力	基于岗位及安全需要, 裸眼0.6以上优先
	身体状况	无国家法规明确规定的不宜就业的传染性疾病
证件	1)、正式有效身份证; 2)、毕业证或学校学历证明; 3)、流动人口婚育证明	

二、工作时间与工资

工作时间	五天八小时工作制, 实行月综合工时制, 加班严格按《劳动法》规定计算加班费
工资标准	新员工有三个月试用期, 试用期工资如下: 试用期月收入为正常工作时间工资1100元+综合津贴95元, 试用期满表现优秀者综合津贴将调整为145元。同时, 公司会根据员工工作表现每月发放最高200元的绩效奖金, 用以激励员工工作积极性。
加班费计算	基于综合工时制规定, 平时或周末加班按1.5倍, 法定节假日按3倍支付。
季度分红	服务满一年且符合条件的直接员工享有约100元/季度分红奖金, 具体视公司业绩而定

三、工作环境与岗位

工作环境与岗位	基层操作员岗位主要在电子流水线车间、组装车间等。车间为全中央空调, 岗位有坐式生产岗位, 有站式生产岗位
---------	--

四、食宿

伙食	公司提供全中央空调就餐中心, 员工可使用每月综合津贴充值餐卡就餐。为照顾新入职员工暂时经济上的困难, 公司为新员工办理就餐卡, 员工可先凭就餐卡就餐, 工资发放后扣除员工实际消费额。
住宿	公司为员工免费提供住宿, 新员工入住公司宿舍满三个月, 将一次性补贴100元安家费。宿舍皆配备有风扇、衣柜、热水冲凉房, 电视机房, 洗衣机, 饮水机等设备供员工使用。

五、福利

保险	为每一位员工办理工伤、养老、失业、医疗、生育五种保险。
假期	1) 国家法定假11天; 2) 符合条件享有带薪年假、产假、婚假等。
交通	公司为员工提供厂区交通车便利。
培训与晋升	公司有完善的培训体系, 开设各类课程协助员工提升知识与技能, 免费为员工提供职前、在职培训机会。员工级别分为1级到7级共7个级别, 员工可根据个人努力获得相应的职业晋升机会。
其它	春节开工红包、佳节慰问、啤酒节、烤猪大会各类活动。

任何咨询、投诉请致电普电子(广州)有限公司人力资源部秦小姐 020-28055658, 邮箱 Chuntan_Qin@jabil.com, 或邓小姐 020-28055848, 邮箱 Christine_Deng@jabil.com.

三、劳务派遣案例：

案例一、

百名员工突然被炒

2011年7月13日上午，萝岗区永和街道田园路上，希世比科技电池有限公司逾百名工人聚集在门口，称被该公司无故辞退，要求讨个说法。萝岗区相关部门介入后表示，这些员工都系劳务派遣性质，与该公司无劳务合同。经协商，劳务派遣公司答应尽快给他们安排工作。

现场一名员工说，他们都是希世比公司生产线上的员工，7月11日下班时，突然接到公司通知，称他们已被辞退，要求立刻结清工资，离开公司。员工们表示，这样突然通知，他们无法接受。

在现场，希世比公司的工作人员表示，这些工人是与一家名广州智远人力资源公司签订的合同，再由该公司以劳务派遣的形式派到了希世比公司。最近，由于该公司订单量不足，需要裁员，就将这些员工退回劳务派遣公司。数名



员工代表与萝岗区政府负责人、智远公司、希世比公司的代表进行了协商。协商中，智远公司承诺，将在三周内重新给这些员工安排工作，此前的工资由智远公司照常发放。

但员工代表孟先生称，许多同事还是认为自己被提前辞工，要求公司给予赔偿。今日，劳资双方还将继续协商解决。

(来源：南方都市报)

案例二、

千名实习生成为短期劳务工

2011年2月3日，广州市劳动执法、总工会、公安、建委等八部门在对农民工工资支付情况进行联合检查时发现，广州市萝岗区一家规模较大的世界500强企业的子公司有正式员工1100多名，劳务派遣工900多名，而聘用的中专、技校的实习生竟多达1200多名，人数竟超过了正式员工，远远超过广东省有关法规的上限。

这1200多名实习生年龄在17至18周岁之间，主要是来自湖南、四川、甘肃等省的中专、中技学校三年级在校生。该企业 and 实习生所在学校签订了集体协议，但没有明确一旦出现工伤和安全责任等情况如何处理。在企业与实习生本人签订的协议上，只写明了每月正常工作的实习补贴为1030元，另有食宿补贴352元。

据相关人员透露，这些实习生经过短时间的培训后，就立即和正式员工一样每个月高负荷加班上百个小时，远远超过了《劳动法》规定的36小时。

尽管该企业相关负责人解释说，实习生在一年实习期满后，只要考核合格并本人同意，即转为该厂正式员工。但劳动监察执法人员告诉记者，该企业的做法已经违反了国家劳动法规的规定，有使用实习生规避缴纳社会保险、降低成本、规避风险的嫌疑。

(来源：中青在线-中国青年报)

案例三、

广东加多宝离职员工曝黑幕 业务代表变“派遣工”

事件的主人翁是来自云浮的小伙子黄灿辉，由于辞工赔偿问题，他告广东加多宝饮料食品公司(以下简称“加多宝”)逼他辞职，更在2009年3月19日至2010年1月8日期间，刻扣加班费、高温补贴等各种费用合计15211.73元。而加多宝则称他系派遣劳务用工，双方并无直接的用工关系。



业务代表一不小心变成“派遣工”

据黄灿辉指出他一直在加多宝工作，曾担任该公司粤北区清远办业务代表。与劳务派遣单位江西鹰潭博胜人力资源服务有限公司签订劳动合同后，黄灿辉发现，自己遭遇了加班费缩水、不定时工作制以及同工不同酬等不合理待遇，并被逼主动离职。

黄灿辉告诉记者，加多宝实行员工加班费一年一结。“2010年2月23日，我看完工资单后很气愤，从前年4月到2010年1月，我的全部加班工资只有512元！”。

加多宝粤北区人事助理告诉他，他的加班工时只有70小时。但是按入职时双方的约定，黄灿辉说，他的加班工时应该是155.5小时，加班费足足缩水了一半以上。

离职时，黄灿辉才被告知，从 2009 年 8 月 1 日起，公司已经向当地劳动部门申请了不定时工作制，这意味着原本加班付给员工的双倍工资减为 1.5 倍。

加多宝代表回应称，黄灿辉离职一事属于“退工”而不是辞工，因为黄灿辉是与博胜公司签的合同，并不是加多宝的直属员工。

令黄灿辉感到十分不解的是，发布招工信息、面试等环节都由加多宝公司完成，但到签合同时，递过来的却是鹰潭博胜人力资源服务有限公司，他当时也没多想就签了。

黄灿辉说，这家公司地址在江西鹰潭市，这也导致身在广东加多宝工作、并且是广东人的他医保、社保关系都在江西鹰潭市。

有知情人士透露，相关资料显示，2008 年王老吉销售额比 2007 年翻了一倍多，导致管理层制定 2009 年销售计划时过度膨胀，不仅筹建新公司、大量扩招人员，人事、绩效管理也陷入混乱。而他所称的混乱，就包括了综合工时制，并大量使用编外劳务派遣工。

。2009 年，加多宝的销售额较 2008 年有所下滑，2009 年 10 月始，有关加多宝变相裁员、克扣加班工资、强制执行特殊工时制等种种投诉接二连三，涉及北京、广东、杭州、温州、武汉、青岛、福建等各地分公司。而北京加多宝这边干脆就搞成了类似工程外包的形式，促销人员额定 800 元工资，因为是外包给“外包老板”，每个月都要扣掉三四百元，最终到员工手里的只剩下 300 多元。

招募“派遣工”劳动法被规避

法律界人士：

法律界人士告诉记者，大量招募“派遣工”可以规避《劳动法》的许多要求。比方说，在用人及管理成本上可以省去不少费用。以黄灿辉为例，加多宝通过劳务派遣的形式将他招进公司，就可以在江西那边买社保，比东莞这边便宜不少，用工人数一多，数额相当巨大。

由于派遣工不属于公司直属员工，在员工福利及分红等方面，可以拒绝支付。此外，一旦员工出现工伤等情况，承担直接责任的就是劳务派遣公司，加多宝只负有间接责任。

来源(2011年3月3日南方日报)

四、目前劳务派遣泛滥的原因：

一、法律的不完善：

《劳动合同法》实施3年多了，对劳务派遣的规定较为原则，可操作性不强，对劳务派遣机构和用工企业缺乏具体而有效的约束措施，这为劳务派遣被滥用留下了空间。立法者缺乏相关实践经验，相关法律设计不尽完善被企业钻空，按照新法施行，随着成本增加，劳务公司和用工单位必然合谋压低工资。

比如，《劳动合同法》第六十六条“劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施”。其中，“临时性、辅助性、替代性”如何界定？用工单位或劳务公司违反此条规定，将承担什么责任？因此，对“临时性、辅助性、替代性”进行明确的界定，否则此条款没有任何意义。

劳务派遣的违法成本低也被人诟病。《劳动合同法》第九十二条“劳务派遣单位违反本法规定的，由劳动行政部门和其他有关主管部门责令改正；情节严重的，以每人一千元以上五千元以下的标准处以罚款，并由工商行政管理部门吊销营业执照”。实际中，劳务公司因违反《劳动合同法》而被吊销营业执照的少之又少。通常情况下，给予几千元的罚款，违法成本太低了，显然对劳务公司没有任何压力，造成了劳务派遣公司盲目发展，劳务中介公司良莠不齐，一些管着数千人的中介公司甚至只是一个“夫妻店”。

二、对劳务派遣机构准入条件过于宽松：

依据《劳动合同法》的规定，劳务派遣单位的设立条件仅限于50万元注册资本和有限责任公司形式，并无其他要求。法律规定的准入门槛明显偏低，有时一家劳务派遣公司下就有数千甚至上万名派遣工，一旦发生工伤、职业病、

拖欠工资等事件，劳务派遣机构将很难承担这些风险。此外，目前没有明确的部门对从事劳务派遣的企业的经营资质进行审批，这也导致了劳务派遣机构良莠不齐的局面，派遣工的合法权益很难得到保障。

三、政府没有规管，反而助长派遣工的增长：

从 80 年代开始，政府为了加快对国有企业进行用工制度改革，把劳动派遣的用工形式引入国有垄断企业、事业单位。主要体验在，临时用工与新增用工的派遣化。即是把原有的临时用工转成为派遣方式，新招的员工大多数是派遣工。这个情况在劳动合同法实施后更加明显。可见，在大企的国企、央企都大量使用派遣工的情况下，使用派遣用工的情况势必持续增加。

四、工会的缺位：

《劳动合同法》第六十四条明确了派遣既可以参加用工单位，也可以参加用人单位的工会，但是由于实际操作很困难，2% 的工会经费由哪一方支付，缺乏具体规定。所以现时大多数的派遣工人没有加入工会，也没有受到工会的保障。上文提到的萝岗区最大的劳务公司-广州市泰索斯人才顾问有限公司，这家自称已经拥有 3 万名劳务工的派遣公司，也没有听说有工会组织。没有了工会的组织就可以进一步削弱工人维权的力量，一旦遇到什么职业危害的事业，工人更加投诉无门。这样有利于企业资本家加强对工人个体的控制。

五、企业目光短视，没有长远的眼光：

《劳动合同法》规定了劳动者与用人单位可以订立无固定期限劳动合同及订立的条件情形，也是在保护用人单位的合法权益。公司担心签订了无固定期限的劳动合同后员工会成为企业的包袱，增加企业的用工成本，这完全是一个

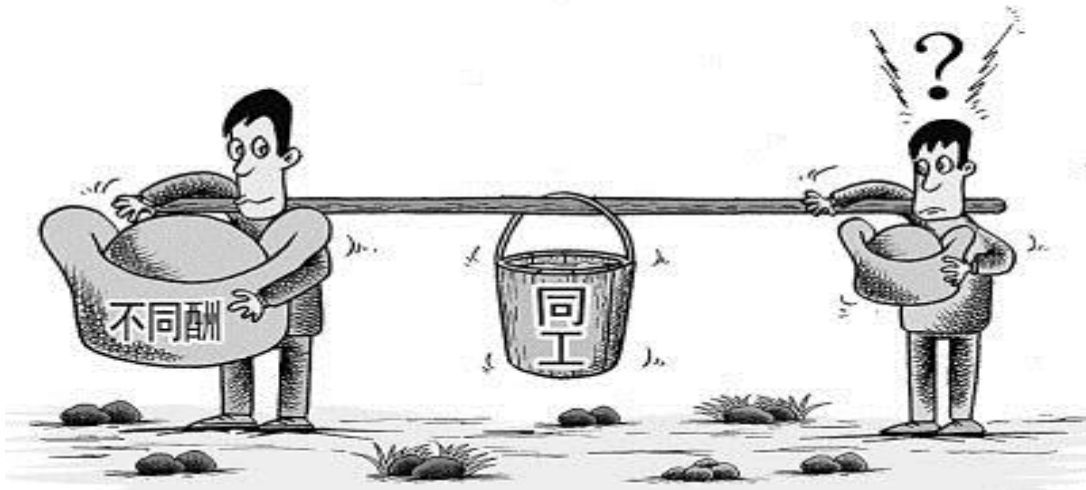
认识上的误区。“无固定期限的劳动合同员工和企业有一种天然的凝聚力、向心力，培养员工的忠诚度，这本来就是一种很好的压缩成本的操作方式”。

为何劳务派遣受到众多企业的青睐？一个重要的原因在于企业通过劳务派遣制能够减少用工、管理成本和劳资纠纷，转嫁法律责任和风险，达到利润最大化。在这种用工模式下，工厂能够以远远低于正式工的工资水平使用派遣工，可以随意解雇他们而不需承担任何责任，并且甩掉了无固定期限劳动合同的包袱。此外，通过劳务派遣，用工单位能把工伤事故的责任，连同工人集体维权、集体合同等管理事务及风险全部转嫁给派遣公司。

五、劳务派遣泛滥的危害：

企业滥用劳务派遣工，到底会出现哪些不良后果呢？劳动法专家、南方劳动关系在线首席顾问钟永棣指出 7 个方面的严重后果。

一、同工不同酬 与正式员工相比，派遣工的工资待遇明显偏低。基层岗位的派遣工甚至会遭到劳务公司剥削，劳务公司往往以管理费、风险金、爱心互助基金等名义单方克扣派遣工的工资或强迫劳动者书面同意被克扣。



二、加班费未能依法支付 劳务公司与用工单位往往通过内部制度的规定和审批程序，变相拒付或少付加班费给被派遣者。

三、社保福利问题非常突出 在制造业、餐饮业等密集型行业中，基层岗位派遣工当中一部分人员没有参加社会保险，一部分人员仅仅参加了工伤保险，一部分人员参加了养老保险和工伤保险，一部分人员则相对幸运地参加了 5 个险种，但是上述情况的参保地区基本上都是在缴费基数很低且理赔待遇也很低的偏远的城镇，这是最常见的。如有一家制造企业，劳务派遣工约有 1000 人，若按广州标准参保一名员工每月最低企业要出 330 元左右，由劳务派遣机构运

作后，在粤北某市参保只需 120 多元，这样一个月就能省下 20 多万元。

四、个别劳务公司存在诈骗现象 像广州开发区某劳务公司在为某台资工厂派遣工参加社会保险期间，参加社保数月后，劳务公司擅自办理部分派遣工的停保手续，但依然向工厂收取虚构的社保费和管理费。

五、增加了劳动者的维权难度 若出现工伤事故，在处理工伤申报、伤残鉴定、工伤休假等一系列环节中，用工企业、劳务公司之间往往会互相推卸责任，无疑让劳动者雪上加霜。

六、加深劳务工的经济负担。这些劳务工在入职前，都要交 110-310 元的所谓的介绍费，待遇好些的企业就贵一些，也有很少的企业难招工的则不要介绍费。

七、不利于社会的和谐 大部分被派遣者对用工单位和劳务公司缺乏认同感、归属感，其积极性与责任心亦随之下降。

然而，企业和劳务公司双赢的代价，是大量老员工的情感以及合法权益受到伤害。

劳务派遣所产生的不良后果，就是‘同工不同酬’、‘同制不同权’，这跟过去人身损害赔偿中‘同命不同价’一样，这对市场经济基本规则和社会公正是极大的破坏。现在‘同命不同价’的法律障碍已清除，是一个很大的进步，但若任‘同工不同酬、同制不同权’现象持续甚至蔓延下去，社会风险就可能进一步积累。

但在现实中，务工者要面对不同的用工方与签约方，往往会产生责任不清、投诉无门的尴尬，难以拿起法律武器捍卫自身权益。长此以往，随着劳务派遣

模式的普及，大批务工者归属感缺失、利益保障滞后等问题将会干扰到地区经济的发展，劳动者利益维护工作亟待有针对性地改进。



更大的背景是，在劳动力供给不断加大的情况下，处于谈判弱勢的劳动者本身也可能会提出低要求，甚至会自己选择规避法律。

由此，即使按照新法施行，随着成本增加，有可能带来劳务公司和用工单位合谋压低工资。譬如，管理费增加后，企业则尽可能压低工资，而劳务公司从承担社保角度考虑，也会尽可能节约成本。

全国人大常委会委员代表认为：“劳务派遣工使用过滥，带来了劳动关系不稳定。因为企业使用劳务派遣工往往都只是利用派遣工比较年轻、容易创造劳动价值的这段时间，而没有长期使用的计划。而这又使得劳务派遣工的职业发展空间很小，尤其是很难得到应有的培训。”

六、目前国外劳务派遣的现状：

在强势的资本面前，政府应该是制衡资本、保护派遣工权益的重要力量。

例如，意大利与瑞典的工会对劳务派遣制度持强烈的抵制态度，国家在立法上明文禁止及取缔劳务派遣；英国、法国、德国、日本等国的工会也对劳务派遣持克制的反对态度，国家在立法上有效保证了派遣工的合法权益。

虽然劳务派遣能够满足用工单位弹性灵活用工、主要是临时性用工的需求，但是，劳务派遣客观上模糊了劳动者与雇主的劳动关系，容易为用工单位恶意逃避法定用工义务所利用，因此，为了避免用工单位滥用劳务派遣，避免劳务派遣冲击甚至取代传统标准用工形式，欧盟各国、美国和日本等发达国家都将劳务派遣限定在“临时性用工”范围内，仅仅让其充当标准用工形式之外的一种补充形式。

在西方国家，劳动派遣是作为一种非主流的用工形式而存在，大部分发达国家派遣劳动者占全体就业人员的比例不超过 3%。据“劳动力派遣业者国际联合会（CIETT）”（又译为“民间职介机构国际同盟”）的统计数据，2004 年，被派遣劳动者占全体就业人员的比例，最高为英国即 5%，其他如，澳大利亚为 1.38%，比利时为 2%，丹麦为 1.2%，芬兰为 1.2%，法国为 2.1%，德国为 1%，希腊为 0.1%，意大利为 0.63%，卢森堡为 2.5%，荷兰为 2.5%，挪威为 1%，波兰为 0.22%，葡萄牙为 0.9%，西班牙为 0.8%，瑞典为 1%，瑞士为 1%，英国为 5%，美国为 1.93%，日本为 1.3%，韩国为 0.34%，南非为 4%。

七、解决劳务派遣泛滥的措施：

一、法律方面：尽快修改劳务派遣的法律法规。最好修改劳动合同法，因为这个法律对劳务派遣规定得过于原则和简单。特别是对《劳动合同法》“劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施”等规定有一个明确的解释，对不符合劳务派遣工作岗位的不允许实施劳务派遣用工。

如果劳动合同法一时不能修改，国务院的劳动合同实施条例也应该修改，如果连劳动合同法实施条例也不能修改，那么人社部牵头的劳务派遣规定应该尽早出台。

二、加强监管：建议进一步加强劳动保障监察执法队伍建设和执法人员的能力建设，合理配置劳动监察队伍编制，保证执法工作的必要经费和装备设施，强化执法手段，加大对劳动违法行为的查处力度，推动劳动合同法的有效实施。

改革劳务派遣制度需要充分调动政府和社会各方面的力量，各有关部门应该切断与劳务派遣公司的利益链条，如果发现有关部门参与组建劳务公司，应视为严重的贪污舞弊行为。在此基础上，加大管理与监督的力度，切实保障派遣工的合法权益。

三、加强规范劳务派遣机构市场准入条件，严格审批劳务派遣机构的经营资质，组织对劳务派遣中介单位进行全面清理整顿，规范劳务派遣工作，制止违法违规行为，保护劳务派遣工人的合法权益。明确规定用工单位使用派遣工的规模、时间和条件等内容，防止劳务派遣用工长期化、普遍化。

四、工会方面：各级工会组织应当好“工人的娘家”，加快派遣工组建工会的步伐，将派遣工吸纳到工会中来。并在派遣工权益受到侵害时，提供积极的

援助和支持。（注：前提是工会一定要是工人自己的工会，工会主席是工人自己民主选出来的，对企业没有依附关系）

《劳动合同法》中关于劳务派遣的原则性表述当尽早细化。因为只有明晰了“临时性、辅助性和替代性岗位”的确切指向，才能够通过法律硬约束防范派遣工种的滥用。同时需要指出的是，劳务派遣形式容易产生劳资矛盾的根本原因还在于，用工单位拥有接受派遣员工劳务的权利，而无直接向这部分员工履行合同义务的约束，它们只是与派遣机构之间产生法律上的合同关系。但实际上，许多派遣机构更关注外输员工的数量，片面追求经济效益而缺失全方位保护员工利益的责任感。用工单位正是利用了这种权利、义务的设计“错位”，产生了对派遣员工“多使用、少付费”的不合理冲动。恰因此，相关法律在做出细化的同时，也应当强化对用工单位的义务约定，要求其承担员工侵权的连带责任，以此倒逼其更多顾及派遣员工的心声，真正落实法律对“同工同酬”的最基本要求。

八、 总结：

虽然劳务派遣也有一点存在的合理性，但就目前劳务派遣泛滥成灾的情况来看，要想从根本上解决劳务派遣带来的很多问题，建议国家尽快修订劳动派遣相关的法律，以保障工人的权益。劳动派遣一定要控制在很小的比例，如象一些发达国家那样派遣工占总工人的比例控制在 3% 以内，使其真正的成为主要用工方式的一种补充形式健康发展。

另一方面，劳动派遣实际上是一种劳动买卖的行为，这是侵害劳动者权益

的行为。劳务派遣制度其实可以被其他用工的形式取代。劳动者要提防这些制度对于自己的影响，时刻留心当中的问题及不公平的情况。

本文参考文献：劳务报告参考文章及案例