

我国劳务派遣的困境与出路*

屈茂辉 陈湘桃

(湖南大学 法学院 湖南 长沙 410082)

摘要:劳务派遣制度在改革开放后作为一种新型非标准化用工方式被引入我国。由于存在历史短、理论基础薄弱,加上立法理念上的偏差,我国劳务派遣制度虽经修改,但其制度缺陷仍较明显,突出表现在劳务派遣制度滥用现象严重、同工不同酬现象突出、对实际用工单位也存有不利和派遣员工的相关权益常常受到侵害等,这也引发了国内专家学者对此制度存废的争论。出路在于制定专门的劳务派遣法、完善劳务派遣制度中的监督管理机制、建立配套保险机制、完善救济机制等方面对其加以完善。

关键词:劳务派遣;同工同酬;集体话语权;劳务派遣法

中图分类号:DF472 **文献标识码:**A **文章编号:**1001-5981(2016)03-0040-05

DOI:10.13715/j.cnki.jxupss.2016.03.009

劳务派遣作为一种新的用工方式,在改革开放后被引入我国。2007年通过《劳动合同法》得以正式确认。^①然而,由于该制度在我国的实际运用过程中问题频出,社会各界对此争议很大。2013年1月4日,派遣员工徐辉(化名)因遭无故解雇问题,将上海益实多电子商务有限公司告上深圳市罗湖区劳动人事争议仲裁委员会,这是《劳动合同法修正案》通过之后,国内首例劳务派遣无效案例。徐辉案再一次引起了社会各界对该制度的关注,同时也再度引发了我国关于劳务派遣制度的存废之争。

一、我国劳务派遣所面临之困境

我国劳务派遣制度从引进到如今,一直争论不断,特别在其实际运行过程中面临着重重困境。主要表现在以下几方面:

1. 劳务派遣制度被滥用。

劳务派遣制度在我国被滥用的现象为社会各界所普遍认同。依据2013年全国人大常委会法工委的《国内劳务派遣调研报告》,我国当前劳务派遣人员总数达到6000多万人,占全国总就业人数的20%。而欧美等发达国家派遣员工占总就业人口的比例一般不大,都在1.5%左右^[1]。相比较而言,我国劳务派遣制度存在严重滥用现象,在某些行业某些企业该制

度甚至成为其主要用工方式^{[2]71-76}。目前我国使用劳务派遣员工最多的主要是央企和事业单位,以中石油和中国移动为例,这两个企业在地方单位中的劳务派遣工使用比例都在50%以上。

劳务派遣被滥用的另一表现是我国企业“逆向劳务派遣”现象严重。^②典型例子就是华为公司返聘事件,华为公司为了规避用工风险和降低企业的用工成本,大量解聘本企业员工,再以派遣工的形式将原有员工招募回来继续工作。^[3]

我国在很长一段时期内没有对劳务派遣用工的比例做出明确的法律规定,这直接导致了我国劳务派遣制度在相当长一段时期内被滥用却无法可依的局面出现。直到2013年《劳务派遣暂行规定》的出台才规定我国用工单位使用劳务派遣工的比例不能超过其用工总量的10%。《暂行规定》的出台虽对此作出了明确规定,然而,无法从根本上解决劳务派遣制度被滥用的问题。^{[4]1-3}其一,当前我国20个国民经济行业中有16个存在严重的滥用该制度的现象,该法律制度的出台无法在短期内解决这一问题;其二,我国目前在劳务派遣方面主要采取的是劳务监察机制来监督相关的法律制度在企业的实施状况,然而我国相关的法律制度并未对监察制度作出明确的规定,监察力度也远远不够。因此,我国目前虽在劳务派

* 收稿日期:2015-12-13

作者简介:屈茂辉(1962-),男,法学博士,湖南大学法学院教授、博士生导师,湖南经济与社会发展法律研究中心、法治湖南建设与区域社会治理协同创新中心平台首席专家。

① 劳务派遣的名称各异,有的称为劳动力派遣,有的称为劳务租赁、人才租赁,等等。2008年《中华人民共和国劳动合同法》正式定义为劳务派遣。根据《劳动合同法》第五章的相关规定:劳务派遣是指派遣单位与劳动者签订劳动合同,并与用工单位签订用工协议,然后根据用工协议将劳动者派遣到用工单位从事之前约定的工作岗位,劳动者要受用工单位的管理和指挥,其福利、保险和工资也都由用工单位统一交给派遣单位,再由派遣单位发放的一种临时用工制度。

② 逆向劳务派遣又称逆向派遣,即与本单位职工解除劳动合同后,让这些解除劳动合同的职工再与本单位指定的某一劳务派遣机构重新订立劳动合同,然后由该派遣机构将这些职工再派到本单位继续工作。

遣制度的用工比例上作出了明确规定,但是其被滥用的现象依然没能得到有效改变。

2. 同工不同酬现象严重。

同工同酬是劳动者平等权的一个重要体现,然而同工不同酬是劳务派遣制度上的一个世界性难题,同时也是我国在这一制度上面临的一个突出问题。任何劳动者的劳动价值是一样的,只要劳动者从事的工作岗位和工作时间一样,就不能因为用工的方式不同而出现不同的报酬。我国相关性的法律法规明确规定了派遣员工拥有同工同酬的权利,但是在实际操作中,他们的这一权利并没有得到保障。依据2011年全国总工会在河南省做的一个调研显示:目前国内派遣员工与正式员工收入差距相当明显,正式员工的收入一般是派遣员工的1.3-5倍,甚至更高,尤其是年末奖金、住房公积金和社保等企业正式职工所享有的福利津贴,对于派遣员工则几乎是没有什么的^{[5]25}。显然,派遣员工的法定权利和实有权利之间存在很大的出入。

从实质上讲,同工同酬不仅仅是说相同的劳动获得相同的劳动报酬,而应包括津贴和福利待遇也一样。《暂行规定》对此作出了一些新的规定,要求用人单位从保险福利待遇上保障派遣员工的同工同酬权。但是这和《劳动合同法》中规定了同工同酬一样,仍然只不过是法律文本上的权利,没有相对应的监督机制。现实中的一个常见现象是:用人单位和派遣单位常常串通好通过减少派遣员工社会保险费用的支出,不发年末奖金、住房公积金等福利津贴或通过直接扣工资方法,减少人力成本,获取更多利益,这些严重侵害了派遣员工同工同酬的权利。

3. 派遣公司准入门槛较低,无配套保险制度,抗风险能力差

《劳动合同法》第57条规定,劳务派遣公司成立时的注册资本最少不得低于50万元。2012年修改后的《劳动合同法》将原来的50万元的注册资本门槛提升至200万元,这在很大程度上提高了这一服务市场的准入门槛,也相应提升了劳务派遣机构的担责能力。但随着经济社会的发展,200万元的准入门槛还是较低,而且不分地域和派遣单位规模一刀切地规定为200万,似乎有点过于僵化。假如注册一个只准备拥有20名被派遣员工的公司和一个拥有200名被派遣员工的公司,同样都是200万元的注册资本,相对来说,前一个公司的抗风险能力和担责能力显然更强。

注册资本是衡量一个企业承担风险能力的一个重要指标,因为注册资本的多少标志着其至少能承担与注册资本相当的风险。目前相关法律规定的劳务派遣公司的注册资本不得低于200万,这对于一般的中西部或小型劳务派遣单位来说,风险资本已经够了,然而对于东部地区或者大中型劳务派遣单位而言,这样的注册资本与其所要承担的风险责任相比是远远不够的,因为一旦该派遣机构倒闭,200万的注册

资本对于其拥有的派遣员工来说,根本无法很好的保障他们的合法权益不受损害或者在受损后得到及时的救济。

再者,我国劳务派遣不仅准入门槛的设置不科学,而且缺乏制度上的配套保险(保障)制度。当前我国劳务派遣制度存在严重的同工不同酬现象,劳动者的财产性权益受侵害问题严重,而我国劳务派遣制度却缺乏完善的配套保险(保障)制度来保障派遣员工的合法利益能在受到侵害后及时有效的得到救济。我国劳务派遣单位本身就具有不稳定性,极易倒闭,而较低的准入门槛和无配套保险(保障)制度,使之抗风险能力极差,这样风险就会转嫁到劳动者身上,使其合法利益承担的风险增加。早在《劳动合同法(草案)》中就提出要建立劳务派遣备用金制度^①,这是针对劳务派遣单位的不稳定性提出的,是为了在派遣单位出现资金困难时保障派遣员工的合法利益得以实现,但遗憾的是,我国《劳动合同法》没有建立这一制度,也没有类似的其他保障制度或者保险制度,更没有相关的风险监管机制,被派遣员工的利益受损风险极大。

4. 派遣员工的合法权益受侵害现象突出。

首先,派遣员工的受培训权经常受到侵害。《劳动合同法》第62条规定用人单位应当“对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训”,由于在我国劳务派遣制度下的劳动者往往是从事一些比较累、脏或者危险的职业,派遣单位和用人单位为了节省用工成本往往不对劳动者进行培训就直接上岗。这不仅剥夺了劳动者的受培训权,也让劳动者缺乏归属感和认同感,同时会给劳动者造成以后的职业发展空间越小、机会也越来越少的局面出现,这也间接地侵害了派遣员工的职业稳定权。

其次,派遣员工的民主权利经常受到侵害。这里所谓劳动者的民主权利主要是指入党、入团、入会、评先评优和晋升等方面的诸多权利。我国劳务派遣制度下的被派遣员工在用人单位几乎被排除在这些权利之外,这也就是为什么在调查时很多派遣员工戏称自己是“二等公民”。以加入工会为例,依据2011年的全国总工会调查报告显示“派遣员工的入会比例为55.8%,与正式职工相比要低17.9%,与2010年(11.2%)相比较,差距进一步扩大了”。^{[5]25}

最后,派遣员工的集体话语权被剥夺。劳动者的集体话语权是指员工对企业的重大决策或者事项拥有建议和投票的权利。正如前文所说,很多派遣员工在实际用人单位常常被当做“二等公民”对待,根本没有加入工会等权利,故在公司有重大决策或事项时,自然都不会让他们参与,这样就更不要谈什么让他们行使集体话语权了。

5. 损害用人单位利益。

普遍认为劳务派遣制度对用人单位来说是百利而无一害的。然而当我们深入考察一下我国劳务派遣制度的实施现状就可以得知,其实我国劳务派遣制度在实际实施过程

^① 《劳动合同法》草案征求意见稿对劳务派遣单位规定其“应当在省、自治区、直辖市人民政府劳动保障主管部门指定的银行账户中为每一名被派遣的劳动者不少于5000元为标准存入备用金”。

中,于企业也存在不利影响。

用工单位采用劳务派遣制度是为了解决其临时用工问题,但由于该制度在我国存在着同工不同酬和侵害派遣员工相关权益等问题,造成派遣员工没有归属感,生产积极性不高,也常与用工单位正式员工之间存有隔阂,这就不利于营造和谐的企业文化,凝聚企业的人心,就会在一定程度上降低企业的产能。这种状况不仅存在于企业之中,同样也存在于一些事业单位或政府部门中的派遣员工身上,派遣员工也可能因为在这些单位中得不到归属感而“磨洋工”,这不仅增加了人事成本,也不利于办事效率的提高。同时劳务派遣制度本就将简单的劳务关系三方化,再加上其本身存在的一些制度问题,极易产生劳务诉讼,这样就会无形中增加用工单位的管理成本和应诉成本。^{[6]224}

二、我国劳务派遣困境的主要成因

导致我国劳务派遣制度在实际运用过程中面临众多困境的因素是多方面的,但笔者认为主要是由以下几个原因所造成的:

1. 理论研究薄弱,人们对于这一外来制度缺乏深入了解。

劳务派遣制度起源于欧洲,完善于美国,改革开放后为了规范劳务输出和解决国外企业办事机构在华无用工权利等问题,我国将此制度几乎是照搬照抄式的从西方引进国内。其后,我国虽在个别方面对此制度进行了一些修改,但是整体上仍未形成适合自己的一套理论和制度。由于发展历史短,我国对于劳务派遣制度的理论研究相当薄弱。理论研究薄弱直接造成了我国在该制度上出现立法理念的偏差和立法的简单,无法制定统一的劳务派遣法律制度。同时,由于劳务派遣传入我国时间短,社会各界对此制度都缺乏深入的了解。首先,学界由于对此制度缺乏深入了解,加之在我国实行过程中出现了各种问题,徐东兴和尹明生等学者认为劳务派遣制度是一种“恶制度”,不该在我国继续实施下去,应该废除掉。其次,用工单位和派遣单位也因对此制度缺乏了解,片面认为只要单位需要就可适用劳务派遣制度,甚至为了节省用工开支和规避用工风险,想方设法使用该制度,忽略了这一制度的本质是为了解决用工单位临时用工困难问题,这就不可避免的使劳务派遣制度遭到滥用。

2. 立法理念存在偏差。

我国在劳务派遣制度方面的立法走的是修补式的立法路线,即在劳务派遣制度体系改革过程中总是受到“专项治理”观念的影响。^{[7]33}总是劳务派遣制度在实施过程中出现问题之后才出台相应的法律进行规范,如关于用工比例的问题,直到2013年《暂行条例》的出台才有了相应的法律规范。在这一立法观念和立法方式指导下的我国劳务派遣制度改革只能解决一些一时的、具体的实际问题,无法解决所有的、长远的制度上的问题。其次,立法时不注重实际的调研,导

致有些在草案中出现的重要制度条文而被否定,如《劳动合同法》草案征求意见稿中对劳务派遣单位规定的不少于5000元的备用金制度,这是一个应对劳务派遣用工中出现派遣单位资金流转风险,保障派遣工权益的条文设计,具有积极的现实意义,但遗憾的是最后没能作为正式的法律条文得以出台。

3. 立法过于简单粗糙,可执行性不强。

目前,我国存在劳务派遣制度相关的法律法规总共89部,其中国家层面的立法一部即《劳动合同法》,部委规章5部,地方性立法83部,但让人遗憾的是,这些法律法规都只简单的对劳务派遣的岗位适用、三方权利义务、劳务派遣协议等问题做出简单的规定,而具体如何操作则无明确规定,并在很多问题上存有漏洞,如逆向派遣和循环派遣等不当派遣行为的法律责任、派遣用工中的劳动合同的具体解除条件和派遣用工中的具体监管机制等等。

此外,劳务派遣制度立法粗糙。如在对该制度所适用的岗位定性时将其定性为“三性”岗位,而其中的辅助性就遇到了定性困惑,当前法律规定辅助性的工作岗位是指“为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位”,但是什么是主营岗位,什么又是非主营岗位,却没有明确的区分定义,同时对于该制度的适用岗位、行业也未有明确限定。^{[7]32-33}

“天下之事,不难于立法,而难于法之必行。”当前我国在劳务派遣方面存在的一个重大制度困境就是制度宽泛,制度执行性不高。笔者遍查当前我国劳务派遣制度方面的制度规范,看到的都是一些简单宽泛的规范条文,几乎没有一条详细的规定如何实施和如何在实施过程中监督管理的法律条文。任何制度的实施既需要详细的规范性条文,亦要有监督管理制度作保障,不然规范性条文只会是没有牙齿的老虎,没有任何威慑作用,也起不到立法时想要达到的立法目标。如我国劳务派遣制度明明在法律条文中简单规定了员工的同工同酬权、受培训权和加入工会权等,却没有具体规定如何去保障派遣员工实现这些权利,也没有配套的监督管理制度去监督用工单位和派遣单位保障劳动者的这些相关权利。一项法律制度没有很强的实际可执行性,那么它注定只能是一纸空文,无任何实际法律效果,也无法达到立法目的。

三、克服我国劳务派遣制度困境的出路

1. 制定专门的劳务派遣法。

我国现行劳务派遣制度最大的不足就是没有系统的法律规范,其当前的制度规范过于简单、宽泛且存有很多漏洞。在这一点上我们可以向日本和德国学习,制定一部专门的劳务派遣法^①制定一部专门的劳务派遣法既符合我国的法律传统,也符合我国这一制度的现状。制定专门的劳务派遣法对劳务派遣中三方权利义务、适用岗位和行业、市场准入条件、监督机制、责任制度等做出全面的、明确的规范,尤其是

^① 日本使用劳务派遣制度后,专门制定了《劳务派遣法》,该法于1986年7月1日实施。德国也专门制定《德国规范经营性雇员转让法》对劳务派遣进行规制。

在目前还存有漏洞的方面,如劳务派遣制度中合同解除的具体条件、派遣岗位的具体定性问题等,劳务派遣法应该做出明文规定。

制定专门的劳务派遣法有利于促使我国在这一制度适用问题上的制度规范化,弥补当前我国在这方面存在的法律漏洞;同时有利于统一劳务派遣制度的相关规定,避免各地方的劳务派遣制度中一些相互矛盾的制度规定的出现;有利于细化劳务派遣制度的相关规定并提升其立法层面,进而提高这一制度的具体可执行性和法律的权威性。

笔者认为,劳务派遣法的制度设计可以从以下几个方面着手。^{[8]32-33}首先,主体制度的设计。劳务派遣制度牵涉到主体有派遣单位、用人单位和劳动者三方面,在这一章的制度设计中要明确三方的权利义务,尤其是要明确劳动者的权利,切实保护好劳动者的相关权益;同时要明确劳务派遣单位的准入门槛等相关问题。其次,责任制度设计。劳务派遣制度涉及的是三方劳务关系,比普通的双方劳动关系要复杂,一旦出现劳务纠纷就容易出现相互推卸责任的现象,所以在劳务派遣法中应该明确规定三方的责任分配,避免责任推卸现象的出现,切实维护好三方的合法权益。再次,适用范围的范围的制度设计。在这一制度设计中要准确定性劳务派遣制度的适用岗位和行业,同时要明确哪些是禁止性岗位和行业,避免劳务派遣制度的滥用。最后,监督和处罚制度设计。任何法律制度的实施都应该有具体的监督机制和有明确的且与之相适应的处罚机制来保障其顺利实施,劳务派遣制度也不能例外。当前劳务派遣制度在我国问题百出的一个重要原因就是没有相关的监督机制和与之相适应的处罚机制,所以在劳务派遣法中我们应该在这方面作出具体的制度设计。

2. 完善监督管理机制,加大违法处罚力度。

耶林曾经说过,“法的目标是和平,而实现和平的手段是斗争”。^[9]这说明法律要通过实践把纸上的法律变为现实中的法律,只有这样才能达到立法的目的。而要保证法律在现实生活中得以全面贯彻落实,一个重要条件就是要有配套的监督管理机制。我国劳务派遣制度问题频出的一个重要原因就是用人单位和派遣单位没有依法办事,且没有配套的监督机制对其进行监督,如10%的用工比例规定、同工同酬、派遣员工的入会权等等,所以我国劳务派遣制度的当务之急就是建立起一套对用人单位和派遣单位的监管机制。

遍览我国劳务派遣制度的相关法律法规,笔者几乎没有看到一条法律法规对如何监督派遣用工过程做出规定,只在2012年修改后的《劳动合同法》第92条中简单提到,如果派遣单位或用人单位违反法律规定,由劳动行政部门责令停止违法行为,并可对其进行处罚,但这只是事后处罚的规定。笔者认为应该建立一套监督管理机制,具体可以由地方劳动

行政部门出面设立一个自治性质的监督委员会,这个监督委员会的成员可由劳动行政部门人员、专家学者和当地从事派遣行业的从业人员代表共同组成,可以不定期的对用人单位和派遣单位进行督查,一旦发现用人单位或派遣单位在劳务派遣方面存有不法行为就可以报劳动行政部门,依法对其进行处理,这样就可以对用人单位和派遣单位起到威慑作用,督促其依法用工,实现法律的预防作用。当然,要想建立起一套合理可行的监督机制,政府部门可以通过听证会的形式听取社会各界的意见,并通过不断实践摸索才行。

我国劳务派遣制度中的法律责任较轻,尚停留在行政处罚的层面,违法成本较低,起不到法律的威慑作用。^{[10]223}用人单位和派遣单位在此情况下可能为了自身利益,铤而走险违法办事,侵害员工的合法权益。笔者认为,我国在立法上需要加大处罚力度,对于那些侵害派遣员工利益特别严重的,可以对用人单位或派遣单位的负责人处以刑事处罚,如克扣工资数额特别巨大的。这样可以在很大程度上对员工单位和派遣单位起到威慑作用,使之不敢违法办事,同时可以震慑其他人,起到法律预防作用,减少违法现象的出现。

3. 建立配套保险机制。

我国劳务派遣制度在实施过程中派遣单位为了自身利益可能压低劳动者的工资、降低其社会保险费用支出,为了防止劳务派遣单位可能存在的违法风险对劳动者的合法权益造成不必要的损害,笔者认为可学习国外在这方面的成功案例,设立保证金制度。^①依据劳务派遣单位注册时的经济能力和信用评估的不同,设立不同档次的保证金额度,经济能力强和信用好的劳务派遣单位需缴纳的保证金可相对低一些,反之则应多交保证金,以此来确保派遣员工的正当财产性权利在受到损害之后能够得到及时、有效救济。

劳务派遣制度中派遣员工的工资是由派遣单位从实际用人单位拿到钱后统一发放,而这一过程中就有可能存在信用危机,即用人单位迟打工资款,派遣单位就无法正常发放派遣员工工资,使派遣员工的正当财产性权利受侵。针对这一情况,笔者认为可以在劳务派遣制度的实行过程中引入商业保险中的信用保险机制,强制劳务派遣单位为自己购买信用保险。^②这样就可以促使风险转移,把风险从担责能力差的派遣单位转移给经济实力较强的保险公司,从而确保劳动者的合法权益不受侵害或即使受侵也能得到及时补救,同时,也可以避免派遣单位因为资金周转问题而倒闭,提升其抗风险能力和增强劳务派遣用工中的劳动关系的稳定性。

4. 完善救济机制。

劳务派遣中的劳务纠纷是诸多劳务纠纷中的一种,我国劳务派遣制度没有对其做出专门的规定,主要是援用《劳动合同法》和《劳动法》中的相关规定。根据相关法律的规定,

① 在国外,比利时规定劳务派遣单位必须按照雇用派遣劳动者的工资比例缴纳风险保证金。美国则要求劳务派遣单位在其指定的保管处存放足够的具有市场价值的债券或有价证券来保障劳动者的权益。

② 信用保险是一种权利人向保险人投保债务人的信用风险的保险,常被企业应用于债务保险,其主要功能是保障企业应收帐款的安全。其原理转移债务风险,及当债务人无法履行其义务时,由保险人承担赔偿责任。

我国解决劳务派遣中的劳务纠纷的途径主要有和解、调节、仲裁和诉讼。目前我国的派遣员工的主体还是农民工,整体法律素养还较差,法律观念淡泊,对运用何种途径维护自身的合法权益没有正确认识,针对这一现象,笔者认为应该建立一种法律援助制度,即在劳动行政部门下建立一个法律咨询帮助部门,免费为派遣员工提供正确的维权方式,并给予他们法律帮助,让其在面临此类劳务纠纷时能够选择合法、合理的救济方式。该法律咨询帮助部门还应定期派遣人员去存在劳务派遣用工的单位进行走访和宣讲,提高派遣员工的法律观念。

其次应在劳务派遣制度中建立完善的举证责任制度。目前我国尚没有专门的劳务派遣制度下的举证责任制度,在处理该类劳务纠纷时多采用的是处理民事纠纷的举证责任制度,即以“谁主张,谁举证”为主,责任倒置为辅。笔者认为这种举证责任在劳务派遣制度中不妥,因为用人单位和派遣单位处于强势地位,如果派遣员工为了维护自身合法权益还要负有举证责任的话,那么他们的维权之路将更加艰难。笔者认为应该根据“证据之远近”的标准来划分用人单位、派遣单位和劳动者三者之间的举证责任。像与派遣单位有关的劳动合同的签订、终止和解除等相关的证据就应该由派遣单位承担,而与用工过程相关的一些证据就应该由用人单位负有举证责任。^{[11]50}这样才更加符合《劳动合同法》中确立的公正原则。

劳务派遣制度是改革开放后作为一种新型用工方式从西方引入我国的,目前还处在发展阶段,其在解决下岗职工就业、农村剩余劳动力的转移、发挥专业技术人才作用,降低企业用工成本、合理规避用工风险和企业灵活性用工方面起到了巨大作用,它的存在不仅符合我国目前的实际用工情况,也符合我国的国情,同时它的存在具有合理性和强烈需求性。然而,基于该制度存在着诸多问题,国内社会各界对劳务派遣制度的存废一直存在着争议,有些人士认为此制度的利大于弊,应该保留,并不断通过法律的完善来完善这一制度;也有人则认为这一制度的实施带来的问题是很严重的,是主要的,且无法通过制度完善来解决问题,只能废除。

笔者认为,在我国仍有实行劳务派遣制度的必要,这符合我国用工实际和国情,该制度虽存有,在实行过程中面临着诸多困境,但是仍然可通过制度完善来解决。因为,就目前而言,我国尚不具备废除劳务派遣制度的条件,也没有其他可行的替代资源制度,一旦强行废除该制度可能带来一系列问题,尤其是可能激化劳资矛盾,甚至影响社会安定。总之笔者认为,我国当前不能够废除劳务派遣制度,不过应从各个方面对其进行制度上的完善。

参考文献:

- [1] 中国调研报告网. 2014 年中国劳务派遣行业现状研究分析与市场前景预测报告. [EB/OL] <http://www.baogaobaogao.com/2014-03/LaoWuPaiQianShiChangDiaoYanBaoGao.html>.
- [2] 尹明生. 废除我国劳务派遣制度之实证与理论探析[J]. 西南民族大学学报(人文社会科学版) 2013 (11).
- [3] “华为员工自爆‘主动辞职’内幕”[N]. 21 世纪经济报道 2007-11-2.
- [4] 海燕. 10% 红线难以解决劳务派遣根本矛盾[J]. 中国商报 2014 (2).
- [5] 全总劳务派遣问题课题组. 当前我国劳务派遣用工现状调查[R]. 北京: 中华全国总工会 2012.
- [6] 王丽珍. 论《劳动合同法》视野下用人单位劳务派遣的法律风险防范[J]. 法制博览 2014(11).
- [7] 李雄. 我国劳务派遣制度改革的误区与矫正[J]. 法学家 2014 (3).
- [8] 张静. 我国《劳务派遣法》的主要制度设计与建议[J]. 赤峰学院学报(汉文哲学社会科学版) 2014(3).
- [9] 鲁道夫·冯·耶林. 为权利而斗争[M]. 郑永流, 译. 北京: 法律出版社 2012.
- [10] 王洪敏. 浅析劳务派遣制度的弊端及其防范[J]. 经营管理者, 2014(10).
- [11] 叶丹. 论我国劳务派遣中劳动者权益保护问题——兼评《劳动合同法修正案》相关条文[D]. 厦门: 厦门大学 2014.

责任编辑: 饶娣清

On the Plight and Outlet of Labor Dispatch in China

QU Mao - hui ,CHEN Xiang - tao

(Law School Hunan University ,Changsha Hunan 410082 ,China)

Abstract: The labor dispatching system, a new way of non - standard employment, was introduced into China after the reform and opening up. Due to the relatively short history, the poor theoretical basis, the biased concept on legislation, although the system has been revised, there are still performance defects in implementation process in our labor dispatching system. Outstanding performance in the abused labor dispatch system, the prominent unequal pay for equal work phenomenon, the violated rights and interests for employers and the relevant employees, etc. It also raises the argument from the domestic experts and scholars for the existence of this system. We should establish all - round mechanism such as special labor dispatch law, supervision and management mechanism, relevant insurance mechanism, relief mechanism.

Keywords: labor dispatch; equal pay for equal work; collective saying rights; labor dispatch law