

HR

HR管理操作实务与风险防控系列丛书

权威劳动法专家最新力作，第一时间全面解读新《劳动合同法》
全程指导劳务派遣实务操作，精准防控劳动用工管理风险

新法下的劳务派遣 操作实务与风险防控

XINFAXIADE LAOWUP

WENXIANFANGKONG

黄乐平 朱茂林 杨永琦 / 著



法律出版社
LAW PRESS·CHINA

HR HR管理操作实务与风险防控系列丛书

新法下的劳务派遣 操作实务与风险防控

XINFAXIADE LAOWUPAIQIAN CAOZUOSHIWU YU FENGXIANFANGKONG

黄乐平 朱茂林 杨永琦 / 著



法律出版社
LAW PRESS·CHINA



图书在版编目(CIP)数据

新法下的劳务派遣操作实务与风险防控 / 黄乐平, 朱茂林, 杨永琦著. —北京: 法律出版社, 2013. 2

ISBN 978 - 7 - 5118 - 4494 - 1

I. ①新… II. ①黄…②朱…③杨… III. ①劳动合
同—合同法—研究—中国 IV. ①D922.524

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 007971 号

新法下的劳务派遣操作实务与风险防控
黄乐平 朱茂林 杨永琦 著

编辑统筹 法律应用出版分社
责任编辑 何海刚
装帧设计 汪奇峰

© 法律出版社·中国

出版 法律出版社

总发行 中国法律图书有限公司

经销 新华书店

印刷 北京嘉恒彩色印刷有限责任公司

责任印制 陶松

开本 720 毫米 × 960 毫米 1/16

印张 19.25

字数 264 千

版本 2013 年 3 月第 1 版

印次 2013 年 3 月第 1 次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

网址/www.lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782

重庆公司/023-65382816/2908

北京分公司/010-62534456

西安分公司/029-85388843

上海公司/021-62071010/1636

深圳公司/0755-83072995

书号: ISBN 978 - 7 - 5118 - 4494 - 1

定价: 48.00 元

(如有缺页或倒装, 中国法律图书有限公司负责退换)

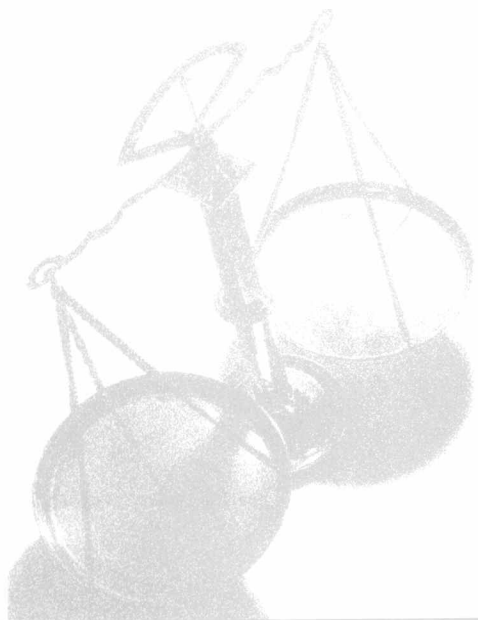
编委会主任：

张新民

中国劳动学会劳务经济与境内劳务派遣委员会会长
中国劳动保障科学研究院党委书记、副院长

编 委：

| | | | |
|-----|-----|-----|-----|
| 张新民 | 黄乐平 | 朱茂林 | 杨永琦 |
| 李 艺 | 苗春雨 | 韩世春 | 张碧飞 |
| 李万辉 | 毛素梅 | 叶明欣 | |



作者简介

黄乐平,北京义贤律师事务所管委会主任、北京义联劳动法援助与研究中心主任、中国人民大学律师学院客座教授、中国劳动学会劳务经济与境内劳务派遣专业委员会常务理事、北京市律协劳动与社会保障法律专业委员会副主任。长期致力于劳动法研究与劳动争议处理业务,为数千起劳动争议案件提供过法律服务,其代理的众多案件具有广泛的社会影响,在企业人力资源法律服务方面具有丰富的经验,尤其是对于企业人力资源实务操作与风险防控有深入研究,亦有长期服务劳务派遣机构的丰富经历。因为在劳动法律服务领域的突出表现,荣获 2006 年度“全国五一劳动奖章”。

著有《企业人力资源法务全解》、《事业单位人力资源法务全解》、《外资投资企业人力资源法务全解》、《外企 HR 劳动合同管理指引》、《无忧劳动合同范本 151 条精解》等逾 30 部 HR 法律实务著作,在《半月谈》、《工人日报》、《中国社会保障》、《新京报》、《现代职业安全》、《职业》等报纸杂志发表专栏文章 100 余篇。另作为知名劳动法专家多次接受中央电视台、新华社、人民日报、工人日报、香港有线电视台、法国国家电视台等 100 多家国内外知名媒体的专访,其观点与事迹产生了广泛的影响。

专业 HR 法律服务网站:

无忧网:www.51hrlaw.com

免费法律服务热线:

400-008-5151

电子邮箱:

yixian@yixianlawyer.com

朱茂林,北京义贤律师事务所合伙人,法学硕士、人力资源管理硕士,长期从事人力资源法律实务与研究工作。从业以来,共代理过数百起劳动争议案件,其中有多起案件在全国有较大影响。先后为多家用人单位或政府部门提供人力资源法律顾问服务,代理用人单位或政府部门妥善解决了多起疑难复杂的劳务派遣争议纠纷。在总结实务经验的基础上,积极开展实务研究工作,先后参与《社会保险法》、《工伤保险条例》、《职业病防治法》、《劳动合同法》的制定与修改工作,并编写《劳动合同法疑难案例解析》、《五险一金实务精解——养老保险实务精解》、《外商投资企业人力资源法务全解》等多部实务著作。

杨永琦,中国劳动保障科学研究院高级法律顾问、中国企业家联合会培训中心客座教授、中国政法大学民商法学院劳动政策专业实务课授课教授、北京法学会劳动保障法学分会常务理事,长期从事劳动保障实务与研究工作,参与过多项国家级、省部级劳动保障课题。先后参加编写《劳动法实施案例选编》、《中国劳动保障事业与构建和谐社会》等劳动保障著作。另外,还先后为鞍山钢铁集团、一汽集团、中国银行广西分行、安徽国元证券、山东电力集团、河北人寿、中国石油、中国联通、中科院、中国企业家联合会等五十多家企事业单位进行劳动法培训及提供人力资源管理制度方案设计等专项服务。

序

张新民*

2012年12月28日,第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议通过了《关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》,此次修订是专门对劳务派遣制度的完善,标志着我国劳务派遣制度一个新里程的开始。

我国劳务派遣事业走过了30年历程,它对促进我国经济发展、缓解我国就业压力、保持我国劳动力市场的灵活性方面发挥了积极作用。特别是在促进农村劳动力转移方面发挥了举足轻重的作用,诞生一批优秀的国有、民营劳务派遣企业,并且创建了一批各具特色和有竞争优势的劳务品牌,取得了良好的经济效益和社会效益。但是,我们也要清醒地看到,劳务派遣用工迅速发展的同时,既给我们带来难得的机遇,也带来严峻的挑战,需要解决的问题日趋增多,最突出的问题是同工不同酬和劳务派遣用工不规范。解决劳务派遣行业中存在的这些问题,一方面需要在立法上完善劳务派遣法律制度,另一方面需要行业自律和规范。此次《劳动合同法》的修改,虽只有四条内容,但每一条内容都直指劳务派遣制度的核心问题,从源头上解决了目前劳务派遣所存在的乱象。除了完善劳务派遣制度之外,近年来,国家还支持了一批有关劳务派遣行业标准的国家级重点课题,如中国劳动学会劳务经济与境内劳务派遣委员会申报的“人力资源劳务派遣关键技术标准研究”,主要内容便包括对人力资源劳务派遣标准体系的研究、人力资源劳务派遣服务评价体系的研究,其目的就是使派遣企业按规范派遣职工、用工企业按国家标准使用职工。

* 张新民,中国劳动学会劳务经济与境内劳务派遣委员会会长,中国劳动保障科学研究院党委书记、副院长。

此次《劳动合同法》的修改,将给劳务派遣制度带来深刻的变化,主要体现在五个方面:一是明确了劳务派遣作为补充用工形式的定位,二是加大了对劳务派遣单位的监管力度,三是限定了劳务派遣的实施范围,四是加强了被派遣劳动者同工同酬等权益的保障,五是加重了劳务派遣违法行为的法律责任。如何在新法的背景下,充分把握新法的立法精神,推动劳务派遣的健康、规范、可持续发展,将是劳务派遣行业发展所面临的重要课题。

本书的几位作者对此做了很好的尝试。乐平、茂林两位律师长期从事劳动法实务与研究,在劳动法领域具有深厚的积累,对劳务派遣运行过程中的法律问题有深入地研究。特别是乐平,作为中国劳动学会劳务经济与境内劳务派遣委员会的常务理事,与专业委员会及劳科院一直保持着良好的交流与合作关系,对劳务派遣立法与理论研究做了很多有益的探索。永琦作为中国劳动保障科学院的研究人员,一直奋战在劳务派遣法律实证研究工作的第一线。几位作者通力合作,发挥各自的专业特长,立足于理论研究的基础,结合劳务派遣实际操作的特点,充分把握立法精神的精髓,终于完成了《新法下的劳务派遣操作法律实务与风险防控》一书的出版工作。本书立足于新法关于劳务派遣制度的规定,从劳务派遣单位和用工单位角度,全面介绍了劳务派遣业务各个流程中所涉及的法律问题和操作规范,并且针对各个环节可能存在的风险设计了相应的防控措施,具有很强的针对性和可操作性。相信本书必将成为读者朋友们的良师益友,在此特向广大读者朋友们推荐。同时我也期待着有更多研究劳务派遣的好书能够出版。

前 言

劳务派遣是《劳动合同法》规定的一项特殊用工形式,是相对于作为用工主渠道的劳动合同用工而言的。它于20世纪70年代末在我国出现,最初主要是基于外国企业在华代表处雇用人员的需要,因为外企驻华代表处没有用人单位的主体资格,不能直接招聘员工。此后,劳务派遣迅速扩大到各类企、事业单位甚至国家机关,市场获得迅速发展,但也出现了管理不规范、损害劳动者合法权益等不利于构建和谐劳动关系的消极因素。2007年出台的劳动合同法专辟一节对劳务派遣进行规范,这是我国首次通过法律规定劳务派遣制度,本意是希望通过法律规范劳务派遣并限制劳务派遣的发展。未曾想,《劳动合同法》的实施,居然成了劳务派遣繁荣发展的助推剂,劳务派遣空前繁荣。与立法本意完全相违背的是劳务派遣成为用人单位降低成本、转移风险的最佳用工方式。惹得天怒人怨,劳务派遣之恶,一时成为千夫所指,严重影响经济发展与社会稳定。在此背景下,全国人大顺应民意,决定修法,希望通过更具操作性的规定来规范劳务派遣的健康经营与永续发展。

劳务派遣虽受到社会多方指责,却被诸多用人单位追捧,主要源于其自身特征——劳动关系与用工关系的分离,因为劳动关系与用工关系的分离,既可以使得用工单位节约大量的管理成本,还可以调整用工单位经营成本的结构,更为重要的是,还可以帮助用工单位转移用工风险。这也是大量本不适用劳务派遣的用人单位为什么也纷纷采用劳务派遣,导致违法派遣、非法用工的情况时有发生,严重背离了劳动合同法的立法原意,严重损害了劳动合同法的实施效果。如何使劳务派遣回归其本来的功能,确保劳务派遣市场规范运行,成为《劳动合同法》修改的焦点。因此,《劳动合同法》修正案重点从劳务派遣的准入制度与劳务派遣的适用范围两方面入手,力求从源头上杜绝劳务派遣被滥用的情况。修正案还细化了同工同酬原则,保障被派遣劳动

者的劳动平等权利,以解决劳务派遣市场中普遍存在的同工不同酬现象。这些修改,将对劳务派遣行业产生重大影响,对劳务派遣单位与用工单位构成巨大挑战,一批不能适应新法规定的劳务派遣企业将面临出局的命运,而用工单位如不能尽快调整用工策略也必将付出沉重的代价。

为了帮助劳务派遣机构与用工单位更好地适应新法规定,实现劳务派遣规范操作,防控劳务派遣过程中的经营与管理风险,我们特别编写了此书。全书立足劳务派遣单位与用工单位的崭新视角,依据新《劳动合同法》的最新规定,全面梳理劳务派遣业务的操作流程,详细讲解各业务阶段的重点、难点及法律风险点,全方位设计风险防控方案,帮助劳务派遣单位与用工单位合法、合规、合理地使用劳务派遣。本书的写作凝聚了全体作者的精心构思,各章凝结了作者们多年来在劳务派遣领域耕耘的心血。本书第一章简述劳务派遣的发展与现状,重点在还原劳务派遣的本来面目,并由此剖析了劳务派遣实践中存在的突出问题;第二章为新《劳动合同法》对劳务派遣制度的影响及解读,逐条详解《劳动合同法》的新规定,帮助读者准确把握新法立法精神;第三章为新法下的劳务派遣操作实务及风险防控,根据劳务派遣业务流程,详细讲解劳务派遣业务的操作规范和风险防控;第四章为典型劳务派遣争议案件解析,从数百案例库中挑选的十余个经典案例经过作者的精心解析,帮助读者进一步掌握劳务派遣业务的操作规范和风险防控;第五章为新法视角下的劳务派遣文书范本及解读,为读者提供劳务派遣业务中的典型文书范本,并辅以重点条款的解读,帮助读者知其然更知其所以然。

本书在写作过程中,中国劳动学会劳务经济与境内劳务派遣委员会张新民主主任给予了大力支持,多次为本书写作提供指导并在百忙之中为本书作序,让本书更具权威性,在此特别感谢。中国劳动保障科学院李艺、苗春雨同志为本书的写作提供了很多宝贵的资料并提出了不少中肯的建议,北京义联劳动法援助与研究中心韩世春律师、北京义贤律师事务所张碧飞、李万辉两位律师为本书资料收集、汇编做了大量的工作,在此一并表示感谢。作为集体智慧的结晶,我们期望本书能够对劳务派遣规范经营起到一些实实在在的指导性作用。

目 录

| | |
|------------------------------------|----|
| 第一章 劳务派遣的发展与现状 | 1 |
| 第一节 劳务派遣制度的起源与发展 | 1 |
| 一、劳务派遣的起源与合法化历程 | 1 |
| 二、劳务派遣发展的国际趋势 | 2 |
| 第二节 中国劳务派遣制度的发展及问题 | 5 |
| 一、我国劳务派遣的初生与成长 | 5 |
| 二、我国劳务派遣的发展 | 6 |
| 三、我国劳务派遣的功能价值演变 | 8 |
| 四、我国劳务派遣目前存在的主要问题 | 11 |
| 第二章 新《劳动合同法》对劳务派遣制度的影响及解读 | 14 |
| 第一节 《劳动合同法》修订背景及意义 | 14 |
| 一、修改《劳动合同法》的背景 | 14 |
| 二、《劳动合同法》修改的意义 | 15 |
| 三、对《劳动合同法》修正案的评价 | 16 |
| 第二节 新《劳动合同法》对劳务派遣制度及用工关系的影响 | 19 |
| 第三节 新《劳动合同法》具体条文解读 | 21 |
| 一、提高经营劳务派遣业务门槛,注册资本增加到二百万元 | 21 |
| 二、对劳务派遣加强监管,开展经营需取得行政许可 | 23 |
| 三、同工同酬原则要细化,可操作性大大加强 | 24 |
| 四、明确“三性”的认定标准,劳务派遣适用范围被限制 | 26 |
| 五、加重劳务派遣违法行为法律责任,减轻了用人单位的连带赔偿责任 | 29 |
| 六、新法过渡有期限,行政许可需补办 | 31 |

第三章 新法下的劳务派遣操作实务及风险防控

33

第一节 设立劳务派遣单位操作实务及风险防控

33

一、经营劳务派遣业务资质的必备条件

33

二、设立劳务派遣机构的行政许可程序

37

三、新《劳动合同法》实施前,已设立的劳务派遣机构的行政许可程序

41

四、未经行政许可经营劳务派遣业务的法律责任

42

第二节 企业选择用工形式操作实务及风险防控

44

一、劳务派遣与其他用工形式比较及选择

44

二、劳务派遣用工形式的特殊适用

55

三、劳务派遣的特殊形式

57

第三节 建立劳务派遣关系操作实务及风险防控

63

一、劳务派遣单位与劳务派遣员工的法律关系

63

二、劳务派遣单位与用工单位的法律关系

65

三、用工单位与劳务派遣员工的法律关系

66

四、劳务派遣单位资质的审查

67

五、劳务派遣岗位三性特征的审查

69

六、订立劳务派遣协议的注意事项

78

第四节 劳务派遣劳动关系管理操作实务及风险防控

80

一、劳务派遣单位招聘员工的适用范围

80

二、劳务派遣用工中特定人群的法律关系

82

三、被派遣劳动者劳动合同的签订

91

四、被派遣劳动者与用工单位劳务用工协议的签订

98

五、劳务派遣单位的 HR 管理

100

六、用工单位的 HR 管理

102

七、被派遣劳动者的试用期管理

103

八、被派遣劳动者的薪酬管理

106

九、被派遣劳动者的社会保险管理

109

十、被派遣劳动者的工时制管理

111

第五节 劳务派遣关系终止实务操作指引及风险防控

115

一、劳务派遣协议的解除与终止

115

| | |
|-----------------------------------|-----|
| 二、被派遣劳动者的退工管理 | 117 |
| 三、被派遣劳动者的辞职管理 | 120 |
| 四、被派遣劳动者的辞退管理 | 122 |
| 第六节 劳务派遣纠纷处理实务操作指引及风险防控 | 126 |
| 一、劳务派遣单位与用工单位之间纠纷的处理 | 126 |
| 二、劳务派遣用工中劳动争议纠纷的处理 | 128 |
| 第四章 典型劳务派遣争议案件解析 | 133 |
| 经典案例一:被派遣首席代表与代表处就奖金问题发生纠纷如何处理 | 133 |
| 经典案例二:劳务派遣群体性纠纷如何处理 | 140 |
| 经典案例三:劳务派遣中的同工同酬纠纷处理 | 144 |
| 经典案例四:被派遣劳动者加班费的纠纷处理 | 149 |
| 经典案例五:劳务派遣用工争议的举证责任分配 | 154 |
| 经典案例六:劳务派遣合同到期后终止劳动合同是否违法 | 158 |
| 经典案例七:逆向劳务派遣的合法性如何认定 | 162 |
| 经典案例八:劳务派遣关系中派遣单位应发挥何种作用 | 167 |
| 经典案例九:劳务派遣建筑工的劳动关系如何确认 | 173 |
| 经典案例十:被派遣员工被违法解职,恢复劳动合同后如何处理 | 177 |
| 经典案例十一:派遣劳动合同解除,如何正确计算相关经济补偿 | 181 |
| 经典案例十二:未签订劳动合同的劳务派遣关系如何认定 | 186 |
| 第五章 新法视角下的劳务派遣文书范本及解读 | 189 |
| 第一节 劳务派遣关系建立过程中的文书范本及解读 | 189 |
| 一、劳务派遣协议 | 189 |
| 二、劳务派遣劳动合同书范本 | 203 |
| 三、劳务用工合同 | 220 |
| 四、用工需求单 | 236 |
| 五、派遣员工入职登记表 | 237 |
| 第二节 劳务派遣关系解除、终止过程中的文书范本及解读 | 238 |
| 一、解除劳动合同通知书 | 238 |
| 二、终止劳动合同通知书 | 239 |

| | |
|----------------------------|-----|
| 三、协商解除劳动合同协议书 | 240 |
| 第三节 劳务派遣争议法律文书范本及解读 | 242 |
| 一、民事起诉状(适用于劳务派遣单位与用工单位之间) | 242 |
| 二、民事上诉状(适用于劳务派遣单位与用工单位之间) | 244 |
| 三、劳动争议仲裁申请书(劳动者版) | 245 |
| 四、劳动争议仲裁申请书(单位版) | 247 |
| 五、劳动争议民事起诉状(劳动者版) | 248 |
| 六、劳动争议民事起诉状(单位版) | 250 |
| 七、劳动争议民事上诉状(劳动者版) | 252 |
| 八、劳动争议民事上诉状(单位版) | 253 |

第六章 劳务派遣相关法律法规汇编 256

| | |
|--|-----|
| 一、《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》 | 256 |
| 二、《劳动合同法》(节录) | 257 |
| 三、《劳动合同法实施条例》(节录) | 260 |
| 四、《劳动争议调解仲裁法》(节录) | 260 |
| 五、《职业病防治法》(节录) | 260 |
| 六、《侵权责任法》(节录) | 261 |
| 七、《涉外民事关系法律适用法》(节录) | 261 |
| 八、《劳动和社会保障部办公厅关于劳务协议或劳务派遣协议可作为农民工职业培训补贴资金拨付依据的函》 | 261 |
| 九、《企业职工带薪年休假实施办法》(节录) | 262 |
| 十、《吉林省劳务派遣管理办法》 | 262 |
| 十一、《天津市劳务派遣管理办法》 | 270 |
| 十二、《广东省劳务派遣管理办法》 | 273 |
| 十三、《扬州市关于劳务派遣管理办法》 | 278 |
| 十四、《北京市劳务派遣组织管理暂行办法》(节录) | 281 |
| 十五、《南昌市劳务派遣管理暂行办法》 | 282 |
| 十六、《河北省劳务派遣企业管理暂行办法》 | 288 |
| 十七、《福建省关于开展劳务派遣工作的若干意见(试行)》 | 291 |

第一章 劳务派遣的发展与现状

第一节 劳务派遣制度的起源与发展

一、劳务派遣的起源与合法化历程

劳动派遣是劳动弹性化的产物,属非典型雇佣关系(Atypical Employment Relationships),又被称为临时劳动(Temporary Work)、代理劳动(Agency Work)及租赁劳动(Leased Work)等。“劳动派遣”(worker dispatching)一词主要在日本、中国(大陆、台湾和香港)等地使用;欧美等国家和国际劳工组织则一般称为“临时劳动”或“租赁劳动”,并将由此形成的雇佣关系称为“临时雇佣关系”(temporary employment relationship)或“三角雇佣关系”(triangular employment relationship)。〔1〕

劳务派遣这一行业起源于19世纪20年代的美国,是由一家名叫Samuel Workman的公司率先创立的这一用工模式。当时Samuel Workman公司雇用了一批已婚妇女,在夜间处理盘点的工作,之后公司又训练她们使用计算器,再将她们租赁给企业,满足企业临时或短期的用工需求,这便是最初的劳务派遣模式。此后40年,劳务派遣在欧美逐步发展起来,20世纪90年代以后其发展迅速并扩展至其他国家。〔2〕

由于受到“劳动不是商品”价值观念的影响,劳务派遣早年作为一种营利性的私人劳动力中介被大多数国家所禁止,直到20世纪80年代以来,一

〔1〕 黄昆、王全兴:“西方国家对劳务派遣放松规制的背景及启示”,载《上海财经大学学报》第9卷第4期。

〔2〕 周长征主编:《劳务派遣的发展与法律规制》,中国劳动社会保障出版社2007年版。

方面,发达国家进入老龄化社会,新增劳动力不足,对境外劳动力的需求急剧增加,跨境劳务派遣不仅满足本国劳动力需求,而且不会增加福利负担。另一方面,由于发达国家社会保障的全面性,采用劳务派遣方式不但不会影响劳动者的基本权利,反而能使劳动者得到更多的收入或更多的就业机会,并且劳务派遣还满足了国内灵活就业的需求。在此背景下,第85届国际劳工大会通过了《1997年私营就业机构公约》(第181号公约),首次承认了劳务派遣的合法地位。

二、劳务派遣发展的国际趋势

虽然自20世纪80年代以来,劳务派遣经历了一个被严格禁止到“放松规制”的转变,但这种“放松规制”实际上是“有限允许”,而不是从限制到放任的过程。更准确地讲,这种“放松规制”是劳动派遣的“合法化”的过程。在这种背景下,劳务派遣仍被限定为典型劳动关系的补充形式,在雇佣关系与就业形式上仍处于非主流的地位。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,西方国家被派遣劳动者占全体就业人员的比例,最高为英国5%,其他国家都未超过3%,例如,法国为2.1%、德国为1%、卢森堡为2.5%、荷兰为2.5%、美国为1.93%、日本为1.3%。

劳务派遣在西方国家能够得以合法化,是与其对于劳动力市场的积极作用有关的,综合来说,劳务派遣主要有以下几个积极作用:

1. 劳务派遣解决了劳动力不足的问题

19世纪80年代,国外主要工业化国家进入老龄化社会阶段,新增劳动力明显不足,对境外劳动力的需求大增。由于国外工业化国家拥有完善的高福利社会保障制度,并不愿承担移民劳动力的福利保障。此时,跨境劳务派遣就成为一个解决问题的方式。跨境被劳务派遣员工的工资标准不但比正式员工的工资标准低许多,而且不享有养老、医疗等各项社会保险。因此,跨境劳务派遣制度在没有增加本国财政负担的情况下缓解了国外企业劳动力不足的问题。

2. 劳务派遣满足灵活用工和就业的需求

在国外,劳务派遣在用工形式上处于一种补充地位,主要是为了满足灵

活用工及就业的需求。对于国外具有季节性用工要求的企业来说,劳务派遣主要是为了解决临时和短期用工需求,以满足其灵活用工和弹性用工的要求。而对于欧美大多数国家的劳动者来说,由于社会保障制度完善,就业方式的选择一般不会影响到基本权利的实现,尤其是对于一部分退休或自由劳动者来说,选择劳务派遣将会为他们带来一份额外的收入。

3. 劳务派遣为被派遣者与用工单位建立长期劳动关系作准备

对于欧美等国企业来说,与劳务派遣员工建立长期正式劳动关系已成为招聘员工的一种方式。这种方式主要针对两类人群:一类是大学毕业生,他们通过从事劳务派遣工作积累了丰富的的工作经验,企业更愿意招聘既有工作经验,又有工作热情的“社会新鲜人”;另一类是在用工企业工作并且表现优秀的被派遣劳动者。有数据表明,派遣劳动者在完成其最后一份派遣工作后获得一份长期劳动合同的比例,在比利时占到了57%,在荷兰为53%。

4. 劳务派遣有利于专业化分工和劳动者技能的提升

在国外,劳务派遣机构多数从事“人才派遣”,这些“人才”员工大都是劳务派遣机构的“常雇型”员工,多数被长期派遣,并且被派遣的岗位都是具有一定技术性和知识性要求的。例如,在瑞典和芬兰,劳务派遣机构会专门为IT行业提供技术和管理人员,为医院提供护士、医生或私人保健服务人员,等等。劳务派遣机构为了提升服务品质,在外派员工前会安排其进行专业和技能培训,有的还进行轮岗培训,以提升外派员工的综合业务素质和能力。目前,劳务派遣企业正呈现出专业化、特色化经营的趋势,同时被派遣劳动者的自身素质和能力有所提高。

虽然劳务派遣有着上述各种积极作用,并且近年来各国对于劳务派遣用工的限制有所放宽,但由于劳务派遣制度存在对被派遣劳动者的保护不足的天然缺陷,因此,从劳务派遣被纳入法制规范领域以来,就被严格规制。从各国较为通行的做法来看,劳务派遣用工主要被做了如下限制:

1. 劳务派遣被限定在“临时性用工”范围内

为了避免劳务派遣被滥用,甚至取代传统的用工形式,欧美及日本等国家都将劳务派遣限定在“临时性用工”范围内,作为传统用工方式的补充。