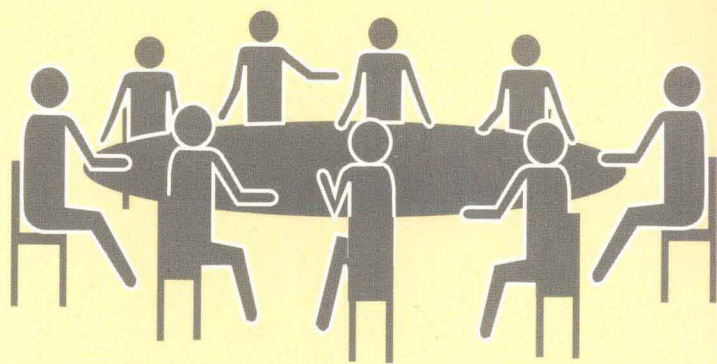




复旦博学·21世纪劳动关系管理

中国人民大学、首都经济贸易大学、中国劳动关系学院、中南财经政法大学、吉林大学等相关领域权威组织编写，国内首套面对中国企业劳动关系问题的本土化教材



Labor Dispatching
Management

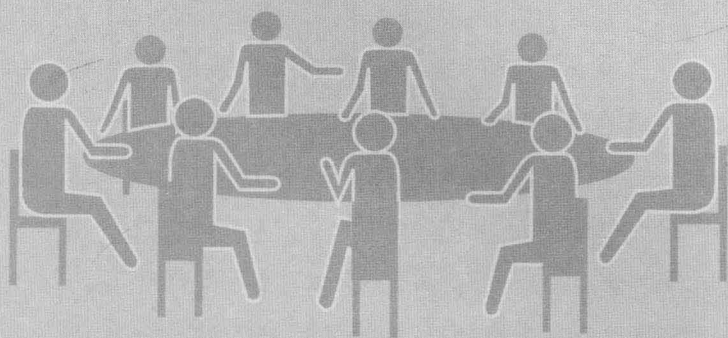
劳务派遣管理概论

曹可安 著

復旦大學出版社



复旦博学·21世纪劳动关系管理



Labor Dispatching
Management

劳务派遣管理概论

曹可安 著

复旦大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳务派遣管理概论/曹可安著. —上海:复旦大学出版社, 2011. 11
(复旦博学·21世纪劳动关系管理)
ISBN 978-7-309-08598-3

I. 劳… II. 曹… III. 劳务合作-劳动法-高等学校-教材 IV. D912.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 240650 号

劳务派遣管理概论

曹可安 著

责任编辑/宋朝阳

复旦大学出版社有限公司出版发行

上海市国权路 579 号 邮编:200433

网址: fupnet@fudanpress.com <http://www.fudanpress.com>

门市零售:86-21-65642857 团体订购:86-21-65118853

外埠邮购:86-21-65109143

上海华业装潢印刷厂有限公司

开本 787×1092 1/16 印张 15.75 字数 251 千

2011 年 11 月第 1 版第 1 次印刷

印数 1—4 100

ISBN 978-7-309-08598-3/D·544

定价: 35.00 元

如有印装质量问题, 请向复旦大学出版社有限公司发行部调换。

版权所有 侵权必究

A large, faint watermark of the Fudan University seal is centered on the page. The seal is circular with the university's name in Chinese characters around the top and the year '1905' at the bottom. In the center of the seal is a large, stylized character '博' (Bo), which is also the title of the book.

“博学而笃志，切问而近思。”

(《论语》)

博晓古今，可立一家之说；
学贯中西，或成经国之才。

复旦博学 · 复旦博学 · 复旦博学 · 复旦博学 · 复旦博学 · 复旦博学



复旦博学·21世纪劳动关系管理丛书

编委会主任：

曾湘泉 中国人民大学劳动人事学院院长

郑东亮 人力资源和社会保障部劳动科学研究所所长

王振麒 人力资源和社会保障部劳动争议调解仲裁司副司长

编委会成员：（按姓氏笔画排序）

于桂兰 吉林大学商学院人力资源管理系主任、教授

王全兴 上海财经大学法学院教授

王文珍 人社部劳科所劳动法和社会保障法研究室主任、研究员

叶静漪 北京大学法学院教授

冯喜良 首都经济贸易大学劳动经济学院副院长、教授

李丽林 中国人民大学劳动人事学院劳动关系系主任

李 敏 华南理工大学工商管理学院教授

刘长青 北京理工大学管理与经济学院教授

吕国全 中华全国总工会劳动关系研究中心主任

陈维政 四川大学工商管理学院人力资源管理研究中心主任、教授

沈琴琴 中国劳动关系学院副院长、教授

郑尚元 清华大学法学院教授

曹可安 人社部劳科所劳动争议仲裁室主任

曹大友 西南政法大学管理学院院长、教授

章 群 西南财经大学公共管理学院副院长、教授

蒋文莉 中南财经政法大学公共管理学院劳动和社会保障系系主任、教授

程延园 中国人民大学劳动人事学院教授

程多生 中国企业联合会雇主工作部副主任

总策划：

唐 鑑 中国人民大学劳动人事学院教授

内 容 提 要

本书是大学劳动关系管理、人力资源管理、劳动经济学、社会保障等专业的基础课教材。本书紧扣中国企业运行的实际特点,试图从劳动关系多元化和用工方式多元化背景下劳务派遣的产生和发展的过程进行研究,找出劳务派遣的发展规律,并结合我国劳务派遣的特殊发展轨迹,揭示劳务派遣的基本特征,帮助企业合理运用劳务派遣手段解决实际用工问题。

全书共八章,包括企业雇佣方式与劳动关系多元化,劳务派遣的基本概念、特征及分类,劳务派遣法律关系,劳务派遣的产生与发展,劳务派遣的国际经验,我国劳务派遣的基本情况,劳务派遣的法律规制,劳务派遣与多元雇佣方式下的劳动关系。每一章都配有导读案例、学习资料、讨论案例以及复习思考题,这是一本理论与实践紧密结合的教材。

作为“复旦博学·21世纪劳动关系管理”丛书之一,本书适合大学劳动关系、社会保障、人力资源管理专业及相关经济管理专业师生作为教材使用,也可作为政府相关部门及企业人力资源主管的培训用书。

总序

复旦博学 · 21 世纪劳动关系管理丛书

劳动关系是劳资双方在劳动过程中构成的既包括权利关系又包括利益关系的一种社会关系。劳动关系学就是对这一特定关系进行研究的学科。在国际上,早期这一学科被称为劳资关系(Industrial Relations,国内也译为产业关系),近年来又有雇佣关系(Employment Relations)的说法。传统上,劳资关系研究大多集中于“工会—管理方关系”这一领域,其主要内容包括工会的成因、功能和影响等。但是,近年来随着工会密度的下降,集体劳动关系让位于个体劳动关系,劳资关系研究的范围已经扩大到与工作相关的全部问题,诸如“高绩效”工作、职业安全和健康、就业歧视、雇员满意度、工作安全以及国际劳资关系比较研究等(Strauss and Whitfield, 2005)。由于劳资关系与新兴的人力资源管理学科的研究领域如此相似,有人认为“劳资关系”的概念已经过时。但是,也有许多人认为应保留“劳资关系”这一称谓,因为它表达了分析一个被广泛认可的领域的研究方法。于是,作为一种妥协,一些机构采用了比较中立的说法——雇佣关系。2006年,美国雇佣和劳动关系学会由过去的 LIRA(Labor and Industrial Relations Association)更名为 LERA(Labor and Employment Relations Association)即反映了这一发展趋势和变化。

劳动关系学科应当说有着独特的存在价值和地位。劳动关系作为一门学科,尽管其研究对象和方法,特别是其与人力资源管理和劳动经济学的关系,存在着不同的学术观点和争论,但我以为,寇肯教授和考夫曼教授近年来所发表的一系列重要的观点,更有利于我们对此问题有客观和清醒的认识和思考。寇肯教授(Kochan, 2005)认为,劳动关系学科的五大大特征决定了它对于劳动科学研究的价值:第一,它是以问题为中心的,从 20 世纪早期劳动关系研究在美国兴起时起,它就关注工资低、工作环境差、劳工政策缺乏、工会代表缺失等现实

问题;第二,它采用多学科整体化的方法将问题概念化,经济学、社会学、心理学、政治学等成熟学科的概念框架在不同的问题探讨中各有用武之地;第三,它尊重和重视历史,将对劳工问题的分析放在恰当的历史背景中能给研究者更多的启示;第四,它采用多样的研究方法,既有量化分析也有制度的、历史的、案例的分析,既有个体层面的分析也有组织和社会层面的分析;第五,它假设工人与雇主之间存在着持续性的利益冲突,正是这种独特的制度性假设使得劳动关系理论在对罢工、集体谈判、劳动争议等问题的解释上有相较于其他理论的明显优势。考夫曼教授(Kaufman, 2010)指出,劳动关系作为一门学科其核心是雇佣关系和劳动问题的研究,比起人力资源管理、劳动经济学等劳动科学相关学科,它有着无法替代的优势。人力资源管理的基本假设是员工与管理者的合作,劳动经济学的基本假设是各生产要素之间的竞争。假如员工与管理者是完全合作的,人力资源管理的解释框架是最合理的;假如各生产要素是完全竞争的,劳动经济学的解释框架则是最优的。但是,事实上既不存在完全的合作亦不存在完全的竞争,正是真实世界的不完美赋予了劳动关系学科无限的生命力。

劳动关系学科的发展也有赖于劳动关系专业人才的培养。早在20世纪20年代,美国威斯康星大学就开始教授劳动关系专业课程,哥伦比亚大学和密歇根大学等开设了劳动关系专业。到20世纪30年代,美国已有40多所大学设立了劳动关系专业。目前,美国康奈尔大学、罗格斯大学、俄亥俄州立大学、明尼苏达大学等著名学府在不同院系中都设立了劳动关系专业;英国的剑桥大学、伦敦政治经济学院、华威大学等,加拿大的多伦多大学、蒙特利尔大学等也设立了劳动关系专业。劳动关系学科以及劳动关系的人才培养在国内也愈来愈受到重视。迄今已有中国人民大学劳动人事学院、中南财经政法大学、首都经济贸易大学、中国劳动关系学院等40多所大学开始教授劳动关系专业的课程,部分院校开始设立劳动关系本科专业。近年来,中国人民大学劳动人事学院启动了包括本科、硕士和博士全阶段的劳动关系人才的培养模式。2010年由中国人民大学劳动人事学院、美国康奈尔大学产业和劳动关系学院、美国罗格斯大学劳动关系学院联合发起并举办的“全球劳动科学院长论坛”,邀请了包括北美、欧洲和亚洲约30位相关学院的负责人交流了各自在科学研究、人才培养和社会服务等方面的经验和做法,发表了反映论坛成果的《北京宣言》。这大大推动了本学科的国际交流和事业发展,也扩大了中国劳动科学在全球的影响。

重视劳动关系人才培养需要重视劳动关系教材建设。改革开放初期,我们编译并使用了国外劳动关系领域的教材;2000年以来国内虽然开始编写和出版一些反映我国劳动关系问题的教材,但总体而言,教材数量少,系统性差,不能很好地反映我国劳动关系理论研究和实践的发展。应当说,迄今我国劳动关系领域的相关研究已取得了不少具有启发意义的研究成果,我国劳动关系领域的实践发展和理论研究也使得撰写和出版高水平的劳动关系教材成为可能。有关我国劳动关系管理的理论研究、实务操作等好的成果,都值得系统总结和

出版。正是在这样的背景下,本套反映中国劳动关系理论研究和实践操作的“复旦博学·21世纪劳动关系管理丛书”应运而生。

概括起来,这套丛书与以往的教材相比有以下四个较为显著的特点:

1. 整体编排的系统性。既有如《战略劳动关系管理》、《劳动关系管理概论》等侧重理论知识的教材,也有如《劳动人事争议处理》、《劳务派遣管理概论》、《工会管理理论与实务》等侧重实务操作的教材。

2. 教材内容的管理实务导向。如《员工薪酬管理》、《集体协商与集体合同》等都是直面管理难题的教材。

3. 适应劳动关系学科特色的跨学科融合。如《劳动心理学》、《劳动法和社会保障法通论》、《国际比较劳动关系》分别以心理学、法学以及管理学、社会学等学科为理论基础。

4. 撰写人员的多样性。编者中既有长期在高校从事教学研究的教授、博导,也有在政府智库中从事对策研究的科研人员,还有相关部委的高级官员。

感谢唐鑑教授的精心策划,感谢各位作者投入的辛勤汗水和智慧,感谢他们为中国劳动关系学科的基础性建设工作作出的不懈努力,感谢复旦大学出版社宋朝阳编辑的大力支持!

中国既有发达国家在工业革命时期所面临的劳动关系挑战,也有作为一个发展中国家,特别是作为一个转型国家的一些特殊问题。尤其是近年来,我国劳动领域内的重大事件和问题频频发生:2007年山西黑砖窑事件曝光,2008年《劳动合同法》实施引起社会激辩,2009年通钢总经理被殴打致死,2010年富士康员工连续十多次跳楼,同年广东南海本田发生系列罢工,等等。中国社会激烈的劳动关系冲突和挑战引发了国内外对我国劳动关系现实问题的高度关注,也呼唤劳动科学界的同仁们加大对中国劳动关系问题的深入研究,实现更多的理论创新和政策创新。劳动关系问题的解决无疑需要全社会各级各类管理者对劳动问题的重视,需要立法,包括提高劳动执法的力度,但劳动问题的解决更有赖于劳动科学学科的发展,尤其有赖于劳动关系学科的发展。劳动关系学科发展是劳动管理和劳动法律规制的基础。因此,就整个劳动科学而言,我们的理论研究还远远不足。正因为此,我们期望本套教材的出版既能够反映国内本学科的发展状况,更能够推动未来我国劳动科学理论研究和实践的不断发

展。最后要说的是,2013年将迎来中国人民大学劳动人事学院成立30周年纪念,本套丛书的出版也算是提前为此活动献上的一份厚礼!

中国人民大学劳动人事学院院长

中国劳动学会副会长、劳动科学教育分会会长

曾湘泉

2011年9月10日教师节

前言

· 劳 · 务 · 派 · 遣 · 管 · 理 · 概 · 论 · Labor Dispatching Management

目前,社会上很多人对劳务派遣的认识有一定的偏差。对劳务派遣这个在我国蓬勃发展的新事物的认识不够,还停留在国外劳务派遣的拾遗补缺的阶段;并且过分强调劳务派遣的消极作用以及对正规就业形式的冲击,没有看到我国劳务派遣的特殊性和重要性。

显然,劳务派遣是“舶来品”,起源于西方发达国家,是一种灵活就业的形式,是对正规就业的补充。但劳务派遣进入我国后,其内容和形式都发生了质的变化,成为一种新的就业形式。如何看待和规范我国的劳务派遣,应当分析劳务派遣在我国产生和蓬勃发展的原因和特点,要借鉴但不拘泥于西方国家的理论和认识。

既然我国的劳务派遣产生于改革开放和市场经济的发展,又在改革深化、市场经济中发展和壮大,是用工制度改革成果,是用工方式多元化的一种重要模式,因此,在我们的立法模式的选择上应当是宜疏而不宜堵,不能将这种形式堵死。既然劳务派遣有市场的刚性需求,立法把它限制得太死,它就会以其他形式冒出来,以规避法律的强制性规定。例如,它会改头换面变成所谓的“业

务外包”的形式。这样一来,劳动者的权益会受到更大的损害。因此,我们对这种经济生活中的新现象、劳动关系中的新问题如何进行规范,一定要慎重,要在促进社会经济、企业发展与更好地保护劳动者的合法权益之间找到一个平衡点。

本书试图从劳动关系多元化和用工方式多元化背景下劳务派遣的产生和发展的过程进行研究,找出劳务派遣的发展规律,并结合我国劳务派遣的特殊发展轨迹,揭示劳务派遣的基本特征,澄清有关劳务派遣的一些偏见。整体来说,劳务派遣作为一种用工方式,大多是一些用工单位人力资源管理的一种战略选择,服从于企业的管理和发展战略,服从于企业的长远发展目标。这种用工方式有其优点,但同时存在其固有的缺陷。如何客观评价我国劳务派遣快速发展的这一现象,值得我们大家来进行研究。在本书的写作过程中,得到了中国人民大学唐鑑教授以及袁之、刘江同志的大力支持和协助,在此表示诚挚的谢意!同时,也对复旦大学出版社编辑宋朝阳同志为本书的辛勤工作表示深深的感谢!

曹可安

2011年11月

目 录

· 劳 · 务 · 派 · 遣 · 管 · 理 · 概 · 论 · Labor Dispatching Management

第一章 企业雇佣方式与劳动关系多元化	001
本章要点	001
导读案例 FESCO 的历史沿革	001
第一节 新时期雇佣方式的特点	003
一、雇佣劳动与劳动关系	003
二、雇佣方式及其新特点	005
第二节 雇佣方式多元化与劳务派遣	007
一、非标准化雇佣方式与雇佣方式多元化	008
二、雇佣方式多元化趋势下的劳务派遣	011
第三节 我国雇佣方式的多元化	012
一、我国雇佣方式的变化与发展	012
二、我国企业采用多元化雇佣方式的原因	017

三、我国多元化雇佣方式的特征	018
第四节 劳动关系非标准化趋势下的劳务派遣	020
一、非标准化劳动关系的产生与发展	020
二、非标准化劳动关系与劳务派遣	023
本章小结	025
本章复习题	025
讨论案例 劳务派遣中劳动关系的确认与连带责任	025
第二章 劳务派遣的基本概念、特征及分类	027
本章要点	027
导读案例 先后遭遇两次解约,劳动者被“净身出户”	027
第一节 劳务派遣的定义	028
一、界定劳务派遣含义的重要性	029
二、劳务派遣的含义	029
第二节 劳务派遣的特征	036
一、劳务派遣的法律特征	037
二、劳务派遣的企业管理特征	040
第三节 劳务派遣的分类	043
一、按派遣服务期限分类	043
二、按派遣的法律权限分类	045
三、其他分类	046
第四节 劳务派遣与人力资源相关概念的辨析	049
一、劳务派遣与职业介绍的区别	049
二、劳务派遣与劳务承包的区别	051
三、劳务派遣与人力资源外包的区别	052
四、劳务派遣与企业借调的区别	053

五、劳务派遣与人事代理的区别	055
六、劳务派遣与业务外包的区别	057
本章小结	059
本章复习题	059
讨论案例 谁来对被派遣劳动者负责?	059
第三章 劳务派遣法律关系	062
本章要点	062
导读案例 劳务派遣和人事代理的区分和解决	062
第一节 劳务派遣法律关系	064
一、劳务派遣法律关系的概念	064
二、劳务派遣法律关系的构成要素	066
第二节 劳务派遣法律关系的主体	068
一、劳务派遣单位	068
二、用工单位	071
三、被派遣劳动者	075
第三节 劳务派遣法律关系的内容	077
本章小结	086
本章复习题	086
讨论案例 工伤责任的认定	086
第四章 劳务派遣的产生与发展	090
本章要点	090
导读案例 因错被单位“打回”劳务派遣公司	090
第一节 劳务派遣产生的社会背景	091
一、劳务派遣的兴起	092

二、劳务派遣的成因	093
第二节 劳务派遣产生的制度经济学分析	097
一、制度经济学相关理论	097
二、劳务派遣用工的选择动机	099
第三节 劳务派遣的发展历史	104
一、劳务派遣的形成阶段	105
二、劳务派遣的发展阶段	105
三、主要发达国家劳务派遣业的发展进程	107
第四节 劳务派遣的负效应探讨	112
一、劳务派遣的负效应	112
二、劳务派遣负效应的相关评价	114
本章小结	116
本章复习题	116
讨论案例 双赢的劳务派遣	117
第五章 劳务派遣的国际经验	119
本章要点	119
导读案例 “共同雇主”与权利义务的划分	119
第一节 发达市场经济国家劳务派遣的基本情况	121
一、劳务派遣发展的基本情况	121
二、世界典型国家劳务派遣情况	124
第二节 发达市场经济国家对劳务派遣的规制与态度	129
一、各国的立法及主要的规制手段	129
二、各国对劳务派遣的态度	132
三、美国劳务派遣的发展和规制概况	134

第三节 我国发展劳务派遣的态度与参考经验	144
一、对劳务派遣态度的争鸣与评析	144
二、我国劳务派遣相关规制的主要参考经验	147
本章小结	148
本章复习题	149
讨论案例 劳务派遣协议的期限约定	149
第六章 我国劳务派遣的基本情况	151
本章要点	151
导读案例 编制限额问题的解决	151
第一节 我国劳务派遣发展历程	152
一、萌芽阶段(1979—1995)	153
二、向市场化转型阶段(1995—2005)	154
三、蓬勃发展阶段(2005 年至今)	156
第二节 劳务派遣的规模与分布	157
一、劳务派遣的规模	157
二、劳务派遣的分布	160
三、我国劳务派遣发展的原因分析	161
第三节 劳务派遣机构情况	163
一、数量与分布	163
二、机构类型	165
三、机构设立程序	167
四、服务费收取情况	167
第四节 劳务派遣用工单位情况	168
一、行业分布	168
二、所有制特征	171

第五节 劳务派遣人员情况	172
一、人员构成	172
二、劳动合同签订与社保缴费情况	174
三、所从事工作岗位的特点	175
四、劳动报酬和福利待遇情况	175
本章小结	177
本章复习题	177
讨论案例 优秀员工为何辞职?	177
第七章 劳务派遣的相关立法问题	180
本章要点	180
导读案例 “农民工状告肯德基案”引起争论：劳务派遣该不该受到限制?	180
第一节 劳务派遣国际立法比较	182
一、欧盟国家劳务派遣的立法过程及演变	182
二、劳务派遣相关立法的主要内容	187
第二节 我国的劳务派遣立法问题	195
一、《劳动合同法》对劳务派遣的规制	195
二、目前我国劳务派遣争议的类型与特点	200
三、对完善我国劳务派遣制度的建议	204
本章小结	205
本章复习题	205
讨论案例 劳务派遣协议的订立	206
第八章 劳务派遣与企业劳动关系的转型	208
本章要点	208
导读案例 “劳务派遣费”换来的“好工作”?	208