

摘要

劳务派遣制度在我国改革开放后逐步被国有企业广泛应用，不仅为国有企业缓解了编制的不足，并以其灵活度高、雇佣成本低和降低用工风险等方面的优势成为国有企业最重要的补充用工方式之一。依据国家的相关法律规定，劳务派遣用工具有“临时性、辅助性、替代性”的特点。但在实践过程中，国有企业普遍在固定工作岗位上长期性的使用劳务派遣工，由此在管理过程中产生的一些新问题成为了舆论和学界研究的热点。国资银行作为提供金融服务的公共部门，其实践和管理经验对公共政策的决策具有参考价值。

本文通过研究 N 银行的管理措施和劳务派遣工现状，在总结了国内外相关文献资料的基础上，分别对劳务派遣工和银行管理人员进行了问卷和访谈调查。在分析调查后发现劳务派遣工的权益难以保障，企业未高效利用劳务派遣工这一人力资源，并且存在安全隐患等问题。究其原因，从双因素理论的观点发现，由于企业管理制度不够完善，导致劳务派遣工的权益难以保障。从人力资本理论的视角看到，劳务派遣工较低的利用价值不但不符合市场规律且更不利于企业之间的激烈竞争。笔者依据渐进决策理论的思路认为：首先在法律规制上进一步完善同工同酬等法律规制，同时规范企业的职责和义务。其次企业应尽量缩小劳务派遣工与正式工在待遇上的差距，保障个人职业发展的权利，并且加强必要的人文关怀。最后建议加强上级主管部门和劳动监察部门对企业的监管，以及发挥社会监督的作用。

关键词：国有企业；劳务派遣工；人力资源管理

目录

摘要	I
Abstract	II
绪论	1
一、研究的背景与意义	1
(一) 研究背景.....	1
(二) 研究意义.....	1
二、国内外研究综述	3
(一) 国内研究现状.....	3
(二) 国外研究现状.....	8
(三) 简要评述.....	10
三、研究方法和思路	11
(一) 研究方法.....	11
(二) 研究思路.....	11
四、研究重点、难点与创新点	12
(一) 研究重点.....	12
(二) 研究难点.....	12
(三) 创新点.....	13
第一章 核心概念和理论基础	14
一、核心概念	14
(一) 劳务派遣.....	14
(二) 国资银行.....	15
二、理论基础	15
(一) 双因素理论.....	15
(二) 人力资本理论.....	16
(三) 渐进决策理论.....	16
第二章 S 市 N 银行劳务派遣工的管理现状.....	18
一、N 银行的基本信息.....	18
二、劳务派遣工的管理现状	18
(一) 岗位分布.....	18
(二) 薪酬福利.....	19

(三) 管理措施.....	19
三、问卷和访谈调查	21
(一) 调查实施方案.....	21
(二) 调查结果统计.....	22
(三) 调查结果分析.....	25
第三章 N 银行劳务派遣工管理存在的问题及成因分析.....	27
一、劳务派遣工管理存在的问题	27
(一) 劳务派遣工的合法权益保障不到位.....	27
(二) 劳务派遣工的职业发展路径不清晰.....	27
(三) 劳务派遣工的人力资源未充分利用.....	27
(四) 管理制度不完善导致存在安全隐患.....	28
二、劳务派遣工管理存在问题的成因分析	29
(一) 政策法规尚不健全.....	29
(二) 管理理念存在偏差.....	30
(三) 管理措施不够完善.....	30
(四) 监管措施未达成效.....	31
第四章 劳务派遣工管理问题的对策建议	32
一、完善劳务派遣用工的法律法规	32
(一) 保障被派遣者的合法权益.....	32
(二) 明确“三性”岗位的适用性.....	32
(三) 加强劳务派遣公司的作用.....	33
二、企业在管理中进一步强化“人本”理念	33
(一) 优化薪酬福利的结构.....	33
(二) 提供职业发展的路径.....	34
(三) 加强必要的人文关怀.....	34
三、加强对国有企业劳务派遣用工的监管	35
(一) 落实上级主管部门的监管.....	35
(二) 加强劳动监察部门的职责.....	35
(三) 充分发挥社会监督的作用.....	35
第五章 结论与展望	37
一、研究结论	37
二、对未来的展望	37

参考文献	39
一、国内文献:	39
(一) 期刊类.....	39
(二) 学位论文类.....	41
(三) 其他文献.....	41
二、国外文献	41
致谢	43
附录一 劳务派遣工问卷调查表	44
附录二 银行管理人员访谈方案	46

绪论

一、研究的背景与意义

（一）研究背景

劳务派遣这一特殊用工方式最先在二十世纪六十年代的欧美日发达国家产生，并随着我国市场经济的快速发展和劳动力市场的变化，在九十年代初被引入了我国劳动力市场。劳务派遣首先被使用在不可与中国公民直签劳动合同的外国政府机构和外国独资企业，后逐渐被国内企业采用并广泛发展。

我国劳务派遣工的基数较大，据全国总工会调研资料显示，仅 2010 年已达约 6000 万人，并逐年快速增加。另据人力资源和社会保障部的统计报告，2019 年全国使用劳务派遣工的企业同比增加 35.29%；劳务派遣工人数同比增加 8.9%；企业对劳务派遣工的需求量同比增加 12.85%。近年来随着我国劳务派遣工的发展趋势从临时性、辅助性、低层次，向长期性、专业性、高层次发展；从农村劳动力、外来从业、退休人员，扩大到专业技术人员和管理人员。然而，在劳务派遣制度发展的初级阶段，其相对复杂的劳动关系和相关法律法规的滞后，导致企业在管理过程中过多注重企业利益而严重忽略了被派遣劳动者的个人合法权益，其就业环境不容乐观且越来越背离国家对辅助用工方式的市场定位。针对我国劳务派遣行业面临的发展痛点，国家及多地政府部门出台政策支持保障员工权益、规范用工单位行为以及提高派遣单位质量水平，但市场执行力未达到预期效果。

国有企业使用劳务派遣工最主要的目的是为解决编制短缺的问题，因此具有长期性用工这一特点，同时低廉的用工成本对企业产生较大的诱惑力。但是多轨制用工在一定程度上加大了人事管理上的复杂程度，“编制外”员工通常较难获得认可，相比正式工在工作量与收入上的反差以及身份导致的歧视现象加大了阶级间的隔阂，对各方均产生不同程度的损害。随着国有企业使用劳务派遣工越来越普遍，数量越来越多，这种非典型的长期用工模式给劳动者乃至社会带来了极大的负面影响。在此趋势下社会各界关注度逐渐提高，国内的相关讨论和研究在近年来也更普遍更深入。

（二）研究意义

1. 理论意义

我党的二十大报告中强调“破除妨碍劳动力、人才流动的体制和政策弊端，消

除影响平等就业的不合理限制和就业歧视，使人人都有通过勤奋劳动实现自身发展的机会。”我国现行劳务派遣制度及其已颁布的相关法律法规充分说明了以善治为原则，保护劳务派遣工的权益，避免劳动力市场的不公平现象可能导致的社会阶层分化。劳务派遣工权益保护的理论意义在于维护社会公平正义，确保每个劳动者都能够享受到应有的合法权益。报告中还指出：“就业是最基本的民生，要健全就业促进机制，促进高质量充分就业。同时要避免特权思想和特权现象的发生，防止体质机制问题和利益固化。”劳务派遣制度中的法律关系较为复杂，劳动者在各方利益博弈中处于弱势地位，完善相关法律法规可以保护这一弱势群体，尤其在国有企事业单位占有一定比例的劳务派遣工的利益。

企业合理、合法、合规的使用劳务派遣制度可以使企业的管理更公平、更有效率。对劳务派遣工的管理问题进行研究，能够提供一个科学的视角，对于国家政策制定和社会公众参与问题的解决上有着巨大的价值。一方面，政策制定者可以通过此研究了解劳务派遣工的生存现状和困境，有针对性地制定政策，使之不仅在法理上得到公平对待，也能在实质上体现劳动价值；另一方面，此研究可以引起社会公众的更多关注和对劳务派遣工及其管理问题的深入思考，提升社会公正感。

2. 实践意义

研究劳务派遣工的管理问题具有重要的实践意义。对于国有企业来说，解决劳务派遣工的管理问题具有巨大的内、外部价值。从内部来看，优化劳务派遣工的管理模式，可以提升劳务派遣工的工作热情，且可提高其职场效率，从而提升整个团队的工作效率。而且，研究和探讨劳务派遣工的管理问题，将有助于企业提高员工的满意度和忠诚度，以此减少员工的流失率。从外部来看，国有企业劳务派遣工的管理问题不是孤立存在的，它涉及的不只是一家公司、一个行业，而是涉及整个社会的公平问题，直接关系到千千万万劳动者的生活。劳动者权益的保障不仅是劳动者的底线，更是社会道德的底线。因此，研究并解决这个问题，对于推动社会公平，形成健康的劳动市场，维护社会和谐稳定都具有深远意义，具有很高社会价值。企业天然追求利润最大化，劳务派遣单位和国有经营性企业亦是如此。特别是在国有企业普遍使用劳务派遣工作为长期工在固定岗位使用的情况下，其公平性和可持续性等的适用性方面的研究关乎到企业的生产效率和长期人才战略，同时可以为我国其他企业建立标杆和起到带头作用。

另外，随着社会的发展和劳务派遣制度的成熟，现在劳务派遣工已经从低层次向中高层次发展，企业从短期需求向长期需求转变并已经成为企业人才战略的组成部分。加上由于劳务派遣工的我国数量越来越多，他们在生产中扮演的角色也越来

越重要，因此研究劳务派遣工就业的经济和社会意义就显得尤为重要。对国有企业劳务派遣工管理问题的深入研究，将为当前国有企业人力资本管理的探讨提供帮助。

二、国内外研究综述

（一）国内研究现状

1. 劳务派遣政策的梳理

2008 年《中华人民共和国劳动合同法》的出台正式确立了劳务派遣制度的合法性，并对这种特殊的劳动关系（被派遣者的法律用工关系与实际用工关系相分离）做出了特别规定，其后在 2012 年修订了《劳动合同法》对劳务派遣用工方式的法律限定条款。紧接着在 2013 年和 2014 年先后颁布了《劳务派遣行政许可实施办法》和《劳务派遣暂行规定》。针对劳务派遣单位和用工单位的准入资质，用工范围，权力义务，福利报酬，安全生产等方面做出了较为全面的指导和解释。这一系列法律规定的出台旨在规范和引导劳动力市场的同时保护劳动者的应有权益，指导劳动力市场和经济体系的健康发展，很大程度上抑制了劳务派遣制度被扭曲滥用。

2012 年新修订的《劳动合同法》较全面的在劳务派遣经营许可、用工范围、被派遣者权利等方面做出了详细规定，以及阐明了劳务派遣公司、用工单位和被派遣者的权利和义务。其中的亮点有同工同酬、工资调整机制、工会权利、“三性岗位”等。新华社记者对此作了相关采访，“本次劳动合同法的修订主要是针对劳务派遣存在突出问题，主要有：劳务派遣单位过多过滥，经营不规范；许多用工单位长期大量使用被派遣劳动者，甚至把劳务派遣作为用工主渠道；被派遣劳动者同工不同酬，没有归属感，心理落差较大。需要警惕一些企业上有政策、下有对策，力求从根本上解决劳务派遣问题。”^①

表 0-1 《中华人民共和国劳动合同法》内容摘要

发布日期	政策文件	内容摘要
2012 年 12 月	中华人民共和国 劳动合同法	规定劳务派遣的经营资质，且依法申请行政许可。
		劳务派遣连续用工的，实行正常的工资调整机制。
		被派遣劳动者与正式工同工同酬。
		被派遣劳动者有权参加工会。
		只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。
		不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。
		劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

^① 赵超,余晓洁. 严格规范劳务派遣——聚焦劳动合同法首次修改 [EB/OL]. (2012-12-28).
https://www.gov.cn/jrzq/2012-12/28/content_2301515.htm

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/546105003143011104>