

当前我国劳务派遣用工现状调查

■ 全总劳务派遣问题课题组

摘要: 中华全国总工会对2010年和2011年全国劳务派遣用工的调研表明, 全国企业劳务派遣用工呈增长态势, 其中第三产业使用劳务派遣用工最为普遍, 劳务派遣工主要从事一线工作, 以农民工为主。当前, 劳务派遣用工存在用工不规范, 劳务派遣行业经营混乱, 劳务派遣用工的经济利益与民主权利实现程度低, 且职业发展的空间较少。

关键词: 劳务派遣 全国总工会 调查

近年来, 劳务派遣工合法权益受侵害、与正式工同工不同酬等问题逐渐突出, 引起了社会各方面的高度关注。2011年, 中华全国总工会成立了由全总副主席、书记处书记张鸣起和全总书记处书记李滨生任组长, 全总法律工作部、中国工运研究所牵头, 全总研究室、保障工作部和各全国产业工会参加的全总劳务派遣问题课题组。课题组对劳务派遣情况进行了半年多的调研。全总研究室先后于2010年6月、2011年6月, 对全国25个城市、1000家企业、10000名职工及1000名企业工会主席进行问卷调查。1000家企业是按照PPS抽样方法抽选, 调查职工在抽中的企业内随机等距抽选, 工会主席样本来自被抽中企业。课题组对涉及劳务派遣相关数据进行了统计分析, 对各省(区、市)总工会及10个全国产业工会关于劳务派遣状况调研报告进行了综合研究, 对北京、江苏等地的电信、银行等行业进行了实地调研, 并分析借鉴了国内外有关劳务派遣的法律法规政策及研究文献, 在此基础上形成本报告。本报告研究的劳务派遣, 不涉及劳务外包、职业中介、人事代理等劳务经济形式。本报告引用

数据除特殊说明, 均来自于全总研究室的上述调查。

■ 劳务派遣工的基本状况

全国企业劳务派遣工呈增长态势我国劳务派遣工的数量到底有多少, 有关部门没有公布权威的统计数据, 各方面一直存有争议。2006年前后, 全总做过一个粗略估算, 认为当时全国的劳务派遣工大概是2500万人。根据全总研究室2011年企业职工劳动经济权益实现状况及思想动态调查测算, 目前, 全国企业劳务派遣工占企业职工总数13.1%, 约3700万人。

各省(区、市)和全国产业工会的调查显示, 劳务派遣工数量近年来呈不断增长态势。如上海市总工会调研所涉及的企业1805家, 覆盖劳动者420296人, 其中, 劳务派遣工105228人, 占25%, 比2007年增长了36.1%; 江苏省总工会调研主要选择苏州市、常州市2个地级市及其所辖4个县(市、区), 参与调研的用工企业20家, 劳务派遣公司10家, 市县乡(镇)三级人力资源社会保障部门8家, 涉及职工40136名, 其中劳务派遣工占32%, 比2008年增长了47.1%; 天津

市截至2010年底, 有50%的企业使用劳务派遣工, 总数达40万人, 比本世纪初增长了10倍。

第三产业普遍使用劳务派遣工

根据各省(区、市)总工会和各全国产业工会调查, 从行业分布看, 绝大部分行业都使用劳务派遣工。在国民经济行业的20个门类中, 有16个门类中使用劳务派遣工现象, 其中有11个门类中超过20%的被调查企业使用劳务派遣工。在属于第三产业的金融业, 水利、环境和公共设施管理业, 信息传输、计算机服务和软件业, 分别有高达68.3%、66.7%和60.0%的企业使用劳务派遣工, 劳务派遣工占职工比例分别为11.1%、6.4%、17.9%。劳务派遣工占职工总数比例较高的行业是建筑业, 信息传输、计算机服务和软件业, 电力、燃气及水的生产和供应业等行业, 分别为36.2%、17.9%和15.3%。国有企业使用劳务派遣工的数量最多, 占国有企业职工总数的16.2%; 其次是外商(港澳台)投资企业, 占14.0%。如重庆市有劳务派遣工的企业比例和劳务派遣工占企业职工比例最高的都是国有企业(含国有控股企业), 分别为40%和12%, 外商(港

澳台) 投资企业, 分别为 30% 和 11%。四川省邮政、航空、通信、石化、电力、银行 6 个行业使用劳务派遣工规模最大, 是劳务派遣用工主力。安徽省邮政、移动、中石化系统的劳务派遣工占职工总数 60% 以上。山西省邮政、电信、石油等类企业劳务派遣工比例达 60% 以上。天津港劳务派遣工占 52.3%。中国移动劳务派遣工占职工总数的 71.2%。机关事业单位也在普遍使用劳务派遣工, 重庆市机关事业单位的工勤人员 80% 以上都是劳务派遣工。

劳务派遣工以农民工为主体

劳务派遣工中农民工和外地户籍人员均占 52.6%, 其平均年龄为 31.4 岁, 30 岁及以下的占 54.2%。如福建省^①劳务派遣工中下岗失业人员占 27.35%, 向非农转移的农村劳动者占 41.43%, 城镇其他劳动者占 31.19%; 天津市劳务派遣工 70% 是新生代农民工; 四川省^②成都市劳务派遣工约 18.5 万人, 农村劳动者占 64.3%。

劳务派遣工主要在一线岗位工作

大部分劳务派遣工是普通操作工和一般技术工人, 在初级工作岗位工作。熟练工(无技术等级)占 48.6%, 初、中、高级技术工人占 22.9%, 专业技术人员和管理人员(包括一般管理人员和高层管理人员)占 25.7%。如上海市从事一线工作的劳务派遣工为 75114 人, 占全部劳务派遣工的 71.4%; 江苏省总工会提供的数据显示, 在调查的 12658 名劳务派遣工中有 12006 人从事一线劳动, 占比为 95%。

■ 劳务派遣用工中存在的主要问题

用工不规范

第一, 非“三性”岗位大量使用劳务派遣工。同时, 劳务派遣的用工期限呈现长期化趋势, 在目前用工单位工作 6 年以上的劳务派遣工占 39.5%。

上海市总工会调查显示, 有 40% 的劳务派遣工在主营业务、一线岗位上连续工作时间超过 4 年。山西省总工会调查, 在用工单位主营业务岗位工作的劳务派遣工占 70.2%。工作年限达 2 年以上的劳务派遣工占 74.6%。

第二, 不依法签订劳动合同问题突出。调查显示, 有 22.7% 的劳务派遣工与劳务派遣单位签订的是 1 年及以下的劳动合同; 以完成一项特定工作为期限签订劳动合同的比例为 12.8%, 比 2010 年增加了 10.6 个百分点, 比例增长了近 5 倍; 签订 3 年及以上和无固定期限劳动合同的劳务派遣工比例与 2010 年相比分别降低了 1.4 和 3.5 个百分点, 有 35.7% 的劳务派遣工未持有劳动合同文本, 比正式工高 16.7%。据河北省总工会^③调查, 劳务派遣工在同一用工单位工作超过 10 年以上的占一定比例, 而用工单位只是每两年或三年通过劳务派遣公司签一次合同。可见, 使用劳务派遣工已成为部分企业规避签订无固定期限劳动合同, 从而逃避法律责任的一种手段。

第三, 劳动就业歧视明显。调查显示, 在进入本单位时, 20.8% 的劳务派遣工被要求交纳担保金或扣押身份证件, 这一比例是正式工的 2.8 倍。

第四, 工作强度较大。调查显示, 20% 的劳务派遣工与单位所签订的劳动合同中没有约定工时, 正式工的这一比例是 6.5%; 15.7% 的劳务派遣工的正常工作时间超过 8 小时, 正式工的这一比例是 4.5%; 23.8% 的劳务派遣工调查时上周实际工作时间为 7 天, 正式工的这一比例只有 5.7%; 54.1% 的劳务派遣工调查时上周有加班加点工作, 正式工的比例是 34.2%。

第五, 劳动保护与职业安全条件较差。劳务派遣工与正式工的劳动条件和工作环境存在明显差距。除噪音污染, 劳务派遣工工作岗位或工作环

境中存在安全隐患的比例均比 2010 年有所上升。

但用工单位为劳务派遣工缴纳工伤保险的缴费比例与 2010 年相比, 下降了 2.4 个百分点。

经济利益与民主权利实现程度均较低

第一, 工资收入偏低。劳务派遣工 2011 年 5 月从本单位获得的全部货币收入平均为 2508.06 元, 相当于正式工工资的 96%。在被调查的劳务派遣工中, 认为自己目前收入水平在当地属于中等偏下和低收入的比例占 69.9%。在被调查的企业工会主席中, 有 34.1% 的人认为, 劳务派遣工的薪酬比正式工低; 在与单位发生了劳动争议的劳务派遣工中, 73.3% 的人认为, 引发争议的原因是劳动报酬问题。

第二, 社会保障水平较低。在基本社会保险权益方面, 有 72.7% 的劳务派遣工表示单位给自己缴纳了养老保险费, 73.4% 缴纳了医疗保险费, 60.2% 缴纳了失业保险费, 70.5% 缴纳了工伤保险费, 57.8% 缴纳了生育保险费, 39.2% 缴纳了住房公积金。在企业特殊福利待遇方面, 所在企业为其提供了补充养老保险的劳务派遣工占 5.9%, 提供了企业年金及其他商业补充保险等的占 6.5% 和 4.4%。总体来看, 劳务派遣工的各项社会保障待遇均低于正式工。2011 年, 在养老、医疗、工伤、生育、失业等保险费用缴纳方面, 劳务派遣工分别低于正式工 16.3%、18.4%、16.4%、11.7% 和 5.1%。劳务派遣工的保险缴费基数也较低, 其中, 养老保险费按实际工资收入缴纳的占 29.3%, 按当地最低工资标准缴纳的占 20.6%, 43.8% 的劳务派遣工不清楚缴纳基数。

第三, 同工不同酬问题突出。据河南省总工会调查, 相同或相似的工作岗位和工作业绩, 劳务派遣工与正

式工收入差距少则30%，多则达四五倍，或是更多，正式工享有年终奖、住房补贴等各种福利津贴，而劳务派遣工则没有。

第四，民主权利实现状况较差。在入党、入团、入会、评先评优和晋升等诸多方面，劳务派遣工基本上都不被列入考虑范围。以入会为例，劳务派遣工中的工会会员比例为55.8%，比正式工低17.9个百分点，差距比2010年（11.2个百分点）扩大了。其中，国有企业劳务派遣工中会员比例为57.2%，比正式工低33.6个百分点。四川省为63%，其中85%加入了派遣公司工会；北京市^①30.2万劳务派遣工中，加入工会组织的为13.46万人，入会率为45%。据内蒙古自治区总工会调研的15家用人单位，职代会都没有劳务派遣工代表。江苏省总工会抽样调查显示，劳务派遣工中工会会员比例为56%，能够正常参加工会活动和企业民主管理的仅占入会劳务派遣工的23%。

职业发展空间小、机会少

以广西^②为例，70%的被派遣职工从未接受用人单位的任何技能培训，因而普遍缺乏归属感。

劳务派遣行业经营混乱

2008年以来，劳务派遣行业迅速发展，新注册劳务派遣机构大幅增加，但呈现出无序发展、经营状况混乱。

第一，派遣机构参差不齐。我国劳务派遣机构主要有四类：经国务院及省级政府批准成立的外服系统劳务派

遣企业；各级政府劳动行政部门依托公共就业服务机构或人才交流服务机构成立的劳务派遣机构；民营派遣公司；外资与合资派遣公司。这些不同种类的劳务派遣机构在资质、管理水平和责任承担能力等方面存在较大差距。近年来，随着民营派遣公司的大量出现，劳务派遣行业鱼龙混杂的现象更为突出。由于国家和各地均未出台有关劳务派遣的市场指导价标准，派遣公司之间为争夺客户而引发价格等方面的恶性竞争，加重了派遣公司的业务成本，降低了其利润空间，导致其服务水平无法跟上。

第二，混业经营现象严重。许多劳务派遣单位同时从事劳务中介、劳务服务等业务，有的以劳务承包或劳务中介为主业，兼营劳务派遣。混业经营现象致使劳务派遣单位经营管理松散、专业化程度偏低、行业运营不规范。

第三，监督管理机制不到位。劳务派遣公司在符合《公司法》的前提下，满足《劳动合同法》关于注册资金不少于50万元的要求即可到工商部门登记设立，无须经过其他审批程序。由于监管机制的缺位，有的劳务派遣公司只有几名工作人员，有的根本不具备从业资质。如河北省廊坊市工商注册的劳务派遣公司有57家，而经人社部门备案的只有17家。

课题组对劳务派遣用工中存在的问题也进行了分析，认为原因主要有几点，一是法律对“三性”、“同工同酬”

及行业运营规范等缺乏明确规定；二是劳动监察执法工作存在薄弱环节；三是用人单位法律意识和社会责任意识淡薄；四是国有企业工资控制、人员编制管理体制上存在“瓶颈”；五是工会维权工作有待进一步加强。

政策与建议

第一，国家应修改完善劳务派遣相关法规政策。建立严格的劳务派遣市场准入机制和退出机制；加强对劳务派遣用工行为的法律规制，细化同工同酬标准等。

第二，政府应依法审批和管理劳务派遣单位。加大对劳务派遣行为的行政监察和执法检查力度；监督和引导企业规范使用劳务派遣。

第三，工会应加强对劳务派遣工权益维护工作。加大劳务派遣工入会力度。加强劳务派遣工工会会籍管理，理顺转会关系，建立会员档案。对用工超过6个月的劳务派遣工，用工单位统一与用人单位签订会员托管协议。积极探索在用人单位和用工单位建立方便劳务派遣工入会和参与工会活动的工会组织联合工作机制，真正发挥双方在促进劳务派遣工入会方面的最大效应，最大限度地把劳务派遣工组织到工会中来。^{③④}

①据福建省总调查，全省派遣职工44.56万人，占全省从业人员数954.34万的4.67%。

②据四川省总调查，截至2010年底，四川省人社厅统计，四川省有劳务派遣机构620余户，统计范围内部分规模以上企业劳动用工为615.8万人，其中使用劳务派遣人员达到76.35万人，占用工总数的12.39%。

③据河北省总调查，该省在工商局注册的劳务派遣单位有500多家，劳务派遣工65.86万人，主要集中在石家庄、邯郸、廊坊、沧州、秦皇岛等职工人数较多的城市。

④据北京市总对各区县、产业的调查，全市共有劳务派遣企业1537家（另据市工商局数据，全市设立登记的劳务派遣经营主体6305户，其中内资企业6142户、个体工商户163户、对外劳务经营主体785户），用工单位3779家，劳务派遣工30.2万人。

⑤据统计，广西目前从事劳务派遣的公司有500多家，全区各机关、事业单位使用劳务派遣工达9万多人，企业单位特别是建筑、医疗、制造行业使用劳务派遣工超过30万人。



论文写作，论文降重，
论文格式排版，论文发表，
专业硕博团队，十年论文服务经验



SCI期刊发表，论文润色，
英文翻译，提供全流程发表支持
全程美籍资深编辑顾问贴心服务

免费论文查重：<http://free.paperyy.com>

3亿免费文献下载：<http://www.ixueshu.com>

超值论文自动降重：http://www.paperyy.com/reduce_repetition

PPT免费模版下载：<http://ppt.ixueshu.com>
