

学校编码: 10384

分类号 _____ 密级 _____

学号: E2007029

UDC _____

廈門大學

碩 士 學 位 論 文

《劳动合同法》施行后劳务派遣发展趋势探
讨——以 H 公司为例

"Labor Contract Law" dispatch trends - A Case Study of H
Company

黃聯城

指导教师姓名: 詹虹 副教授

专 业 名 称: 企业管理

论文提交日期: 2010 年 月

论文答辩时间: 年 月

学位授予日期: 年 月

答辩委员会主席: _____

评 阅 人: _____

2010 年 9 月

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()课题(组)的研究成果,获得()课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

摘 要

劳动关系是市场经济中极为重要的一个领域，劳动力市场越发展，劳动关系问题越重要。中国劳动关系问题正在成为经济发展过程中不可避免的重大课题和敏感社会问题，劳务派遣等新的用工形式的出现，使中国原来相对单纯的劳动关系更加复杂，本文仅就《劳动合同法》的施行结合劳动关系的雇主方的应对进行实例研究，试图分析出《劳动合同法》的施行对劳务派遣发展进而对中国现今劳动关系的可能影响。

劳务派遣，作为最近几年在我国逐渐兴起的一种新兴的用工形式，因其“用人而不管人”的租用式灵活用工，企业可以借此打破用工终身制、铁饭碗，并灵活应对市场需求，获得了许多企业的青睐。但同时因其属于新生事物，立法规范配套并未及时跟进，因而在现实中，造成了许多社会问题，员工的权益得不到保障，更有甚者，某些机构利用这一用工形式侵害员工利益，在一定程度上激化劳资矛盾，劳务派遣这一在美国、日本已经发展相当成熟的用工形式在中国的健康发展受到影响。

《中华人民共和国劳动合同法》于 2008 年 1 月 1 日起正式施行。该法在专门章节中设立劳务派遣，对劳务派遣这一用工形式从派遣组织到用工单位及员工三方进行规范。从最初为劳务派遣公司设置高门槛，限制劳务派遣，到最后仅是在操作层面、责任分担进行规范，先后听取各方意见，几易其稿，最终成文颁布。如今，《劳动合同法》已经实施近两年，其间，也颁布了《劳动合同法实施条例》。在这一背景下，研究该法对劳务派遣这一用工形式实际影响如何，对使用劳务派遣的企业影响如何，未来的劳务派遣将如何发展，无疑是具有十分重要的现实意义。

本文共分六章对其进行了论述。第一章是绪论，对选题的背景、意义、创新点，研究方法和内容等作整体性概括。第二章是对劳务派遣的概述，劳务派遣的定义，特点及在中国面临的问题。第三章是对《劳动合同法》出台背景进行说明，同时对该法中对劳务派遣的相关规定进行阐明。第四章是对实证分析对象 H 公司的整体概述，分两部分，一部分对以 H 公司作为研究案例的原因进行说明并对 H 公司作必要简介，另一部分对 H 公司采用劳务派遣的情况进行说明。第五章针对 H 公司具体分析 H 公司在使用劳动派遣过程中，在《劳动合同法》颁布前后

各存在哪些问题，是如何应对。主要围绕三个问题进行阐述，一是H公司为什么会采用劳务派遣，二是在采用劳务派遣过程中遇到了什么问题，三是《劳动合同法》的颁布对H公司的影响。第六章着重分析《劳动合同法》的颁布实施对H公司的影响，据此演绎推断未来用工发展趋势，以及对相关问题的思考与建议。

本文的创新点是：以《劳动合同法》颁布实施引起实际用工企业具体用工方式变化的角度研究和分析探讨劳务派遣问题。

本文的结论：《劳动合同法》的颁布实施，在一定程度上规范了劳务派遣用工的管理，对劳务派遣用工起到了规范的作用，促进和谐劳动关系发展。但同时也因为该法中劳务派遣章节的存在，弱化了该法的立法本意，有可能使劳务派遣用工得到过度解读，过度发展，形成新的劳动关系问题。应对《劳动合同法》进行修订或完善。

关键词：劳务派遣；劳动合同法；探讨

Abstract

Labor Relations is an extremely important field in Market Economy, the more development of the labor market, labor relations issues more important. Chinese labor relations issues are becoming the inevitable major topic and sensitive social issues in the economic development process, Labor dispatch, etc. new employment forms appear, making China the original relative simple labor relations more complex, this article only for the purposes of the employer's response to case study after the enforcement of "Labor Contract Law", tried to analyze labor dispatch development and thus to the China of today's labor relations may be affected by the enforcement of "Labor Contract Law".

Labor dispatch, as a new form of employment gradually rising in our country recent years, because of its "uses the worker but not hires the worker" flexible employment, enterprises can break the lifelong tenure of employment, iron rice bowl, and flexibility to respond to market demand, won the favor of many enterprises. But at the same time because of their belonging to the newly emerging things, the legislative norms matching does not timely follow up, and thus in reality, it has created many social problems, Staff's rights and interests cannot obtain the safeguard, what is more, some agencies use this employment forms against employee benefits, To some extent, labor-management conflicts intensify, Labor dispatch, that in the United States, Japan has developed quite mature, it's health development in China has been affected.

'The People's Republic of China Labor Contract Law' on January 1, 2008 has come into effect. The law established a dedicated chapter on labor dispatch, from the dispatch organization to the employing labor department companies and the staff. From the initial set the high threshold to labor companies, restrict labor dispatch, in the end only share and standardize in the aspect of operation, responsibility, successively listened to each side's opinion, several exchanged its draft, and the final written form was issued. Today, the labor contract law has been implemented in the past two years, during which, also enacted the labor contract law enforcement ordinance. Under the background, study the law how about it influences on labor dispatch actually, on the use of labor dispatch to employers, how will labor dispatch develop, undoubtedly have very important realistic meanings.

This article is divided into six chapters discusses it. The first chapter is an introduction to the topic of background, significance, innovation, research methods and content for a holistic overview. Chapter 2 is an overview of the labor dispatch, labor dispatch of definition, characteristics and problems in China. Chapter 3 is an introduction to the background of the labor contract law, meanwhile carries on the exposition to this law in to the labor dispatch correlation stipulation. Chapter 4 is on the empirical analysis object H Company's overall overview, divided into two parts, one part on a study by H company as the cause of the case and to make the necessary introduction H company, another part to H company adopts labor dispatch of description. Chapter 5 for detailed analysis of H Company how to solve the problems of using the labor dispatch in the course of the "Labor Contract Law" has been issued, around three main issues, first H company why would adopt labor dispatch, the second is what kind of problems encountered during using the labor dispatch, the third is the influence of the "Labor Contract Law" issued to H Company. Chapter 6 focuses on the analysis of the labor contract law promulgated on the impact of the H Company, according to this interpretation of the presumed future employment trends, as well as on related issues and recommendations.

The innovation of the article is: research and analysis of labor dispatch problems on the point of the actual employers' specific employment change by the labor contract law promulgated.

The article concludes: the promulgation and implementation of the labor contract law, regulated labor dispatch management in certain procedure, labor dispatch has played a role in promoting norms of harmonious labor relations. But also because the laws of labor dispatch chapters exist; weakening the legislative intent of the law, the labor dispatch may be excessive development, some new labor relations questions will appear. We should amend or perfect "Labor Contract Law".

Key Words: Labor Dispatch; Labor Contract Law; Study.

目 录

第一章 绪论	1
第一节 选题背景与动机	1
第二节 研究目的与意义	2
第三节 研究方法与内容结构	4
第四节 本文的创新与不足	6
第二章 劳务派遣概述	7
第一节 相关定义及发展历史	7
第二节 劳务派遣的形式及特点	10
第三节 劳务派遣与其它用工形式比较	13
第四节 目前我国劳务派遣存在的问题	16
第三章 《劳动合同法》出台背景及对劳务派遣的相关规定	19
第一节 《劳动合同法》出台背景	19
第二节 《劳动合同法》及其实施条例对劳务派遣的规定	21
第四章 H 公司采用劳务派遣的情况概述	24
第一节 以 H 公司作为研究考察对象的理由	24
第二节 H 公司的劳务派遣概况	25
第五章 H 公司用工问题分析	28
第一节 H 公司采用劳务派遣的原因	28
第二节 H 公司采用劳务派遣后遇到的问题	31
第三节 《劳动合同法》对 H 公司用工政策的影响	32
第六章 用工趋势分析及劳务派遣的建议	37
第一节 H 公司及类似企业用工趋势分析	37
第二节 思考与建议	39
结 论	44
参考文献	45
致 谢	47

厦门大学博硕士学位论文摘要库

Content

Chapter 1: Introduction	1
Section 1: Research background and motivation	1
Section 2: Purpose and significance of the study	2
Section 3: Research methods and content structure	4
Section 4: Innovations and shortcomings	6
Chapter 2: Overview Labor dispatch	7
Section 1: Related definitions and history	7
Section 2: Features and Forms of labor dispatch	10
Section 3: Labor dispatch compared with other forms of employment	13
Section 4: China's current labor problems nowadays	16
Chapter 3: Labor Contract Law," the background and enactment of the relevant provisions of the labor dispatch	19
Section 1: 'Labor Contract Law' published background	19
Section 2: 'Labor Contract Law' and its implementing regulations the provisions of the labor dispatch	21
Chapter 4: Empirical analysis: H Company and its procurement services to send an overview of the situation	24
Section 1: The reason of study on H as samples	24
Section 2: H Company Profile	25
Chapter 5: Analysis of H company employment	28
Section 1: The reasons about H company had adopt labor dispatch	28
Section 2: H Company adopt labor dispatch what problem to come	31
Section 3: What impact has the "Labor Contract Law" on H company's employment policy	32
Chapter 6: H company employment trend analysis and thinking and Suggestions	37
Section 1: H company and similar enterprise's employment trend analysis	37
Section 2: Thoughts and Suggestions	39
Conclusion	44
References	45
Thanks	47

厦门大学博硕士学位论文摘要库

第一章 绪论

本章节主要从论文的选题背景与动机、目的与意义、研究方法与内容结构、创新点及不足四个方面进行详细阐述。

第一节 选题背景与动机

劳务派遣，作为最近几年在我国逐渐兴起的一种新兴的用工形式，因其“用人而不管人”的租用式灵活用工，企业可以借此打破用工终身制、铁饭碗，并灵活应对市场需求，获得了许多企业的青睐。但同时因其属于新生事物，立法规范配套并未及时跟进，使得劳动关系更加复杂，矛盾更加突出、尖锐，因而在现实中，造成了许多社会问题，员工的权益得不到保障，更有甚者，某些机构利用这一用工形式侵害员工利益，在一定程度上激化劳资矛盾，劳务派遣这一在美国、日本已经发展相当成熟的用工形式在中国的健康发展受到影响。

2007年6月29日，尽管伴随着巨大争议，《中华人民共和国劳动合同法》还是由中华人民共和国第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议审议通过，2008年1月1日起正式施行。该法为劳务派遣设立专门章节，对劳务派遣这一用工形式从派遣机构到用工单位及员工三方进行规范。从最初为劳务派遣机构设置高门槛，限制劳务派遣，到最后仅是在操作层面、责任分担进行规范，先后听取各方意见，几易其稿，最终成文颁布。如今，《劳动合同法》已经实施近两年，其间，也颁布了《劳动合同法实施条例》。在这一背景下，研究该法对劳务派遣这一用工形式实际影响如何，对使用劳务派遣的用工企业影响如何，现实中的企业如何应对劳动合同法对用工带来的变化，将在实际中影响着劳务派遣以及其它就业形式的发展，因而具有十分重要的现实意义。本课题正是在这一现实背景下提出来的，本文采用H公司为标本，对《劳动合同法》施行后的劳务派遣用工变化进行案例分析，探讨其将来的发展趋势，希望能对中国劳务派遣的健康发展提供一点借鉴。

第二节 研究目的与意义

一、研究目的

劳动关系是市场经济中极为重要的一个领域，劳动力市场越发展，劳动关系问题越重要。中国劳动关系问题正在成为经济发展过程中不可回避的重大课题和敏感社会问题，劳务派遣新形式用工形式的出现，使中国原来相对单纯的劳动关系更加复杂，本文仅就《劳动合同法》的施行前后，作为劳动关系中重要的一方——用工方（雇主方）的前后的应对情况进行考查研究（以 H 公司为案例），试图分析出《劳动合同法》的施行对劳务派遣发展进而对中国现今劳动关系的可能的影响。并提出对策及建议。

二、理论意义

（一）有利于促进中国劳动关系研究的进一步发展

劳动关系是指劳动力所有者（劳动者）与劳动力使用者（用人单位）之间，为实现劳动过程而发生的一方有偿提供劳动力由另一方用于同其生产资料相结合的社会关系。^①影响劳动关系的环境因素有经济环境、技术环境、政策环境、法律和制度环境、社会文化环境等。

劳动关系是市场经济中极为重要的一个领域，劳动力市场越发展，劳动关系问题越重要。在现代社会，劳动的社会形式的趋同性使得劳动关系成为经济社会最普遍、最基本的社会关系，对劳动关系的研究在各国广泛存在。如何从制度安排上建立劳动关系协调机制，以适应现代工作环境的变革，是世界范围内劳动关系调整面临的共同难题。中国劳动关系问题正在成为经济发展过程中不可回避的重大课题和敏感社会问题，在社会经济转型时期，随着经济体制、产业结构、生产方式和企业管理模式的变化，以此为基础的劳动关系也发生了巨大变化，面临前所未有的挑战。而我们对处理市场经济中的劳动关系经验不足，缺乏系统的研究和理论指导。

随着 1979 年 11 月 16 日北京外企服务集团第一次将一名中国雇员成功派往外商驻华机构，^②经过 30 多年的发展，劳务派遣这一用工形式在我国已经成为一种比较常见的用工模式，特别是近几年，随着改革开放的进一步深入，中国经济的飞速发展，劳务派遣得到了迅猛发展。有关劳务派遣的研究，也越来越成为中国劳动关

^①王全兴:劳动法学[M]. 法律出版社, 2004.

^②赖桀.S 公司劳务派遣用工问题的研究——基于《劳动合同法》的视角[D]. 2008.

系研究中重要的内容。《劳动合同法》的颁布实施，是对中国劳动关系外部环境的重大改变，它的实施，必将对中国劳动关系产生深远影响，但具体对劳动关系双方有哪些影响？中国的劳动关系将如何发展，尤其是劳务派遣将会面临什么样的新问题，对其进行研究，无疑对促进中国劳动关系研究发展有极大的促进作用。

（二）有利于劳动关系法律体系的完善

劳务派遣这一用工形式，是对传统用工形式的突破，同时立法等管理相对滞后，加强对劳务派遣的研究，有利于及时规范相应的法律法规，有利于相关法律体系的建立健全。

三、实践意义

（一）有利于扩大就业，促进社会稳定

对于像我国这样拥有数量巨大的低素质劳动力资源的发展中国家，劳务派遣等用工形式比较适应我国的要素禀赋，比较能够充分发挥我国的资源比较优势。特别是在近几年来我国传统的就业岗位不断减少、而劳动力供给不断增加的情况下，发展劳务派遣，保证就业，意义更加重大。而劳务派遣事业在中国近几年的不断发展则以实践证明了劳务派遣对我国促进就业的重要意义。以广州南方人才租赁中心为例，在该中心成立的2001年，仅仅完成劳务派遣1000多人次；但到了2003年，劳务派遣已经突破8000人次，产值达到1700万元，资金流转达到人民币1.3亿元；截至2004年10月，已经完成1.5万人次劳务派遣，产值2000万元，资金流转2.6亿元。^①据统计，2005年8月底，福建省已有劳务派遣公司85家，13.98万人通过派遣实现就业，其中下岗失业人员5.26万人，占派遣总人数的37.63%；向非农转移的农村劳动者4.46万人，占31.92%；城镇其他劳动者4.6万人，占30.45%。^②截至2008年第一季度，福建全省共成立劳务派遣机构119家，共有50.21万名派遣员工，初步形成了覆盖全省的劳务派遣组织网络。其中派遣下岗失业人员149767人，占派遣总数的29.82%；向非农转移的农村劳动者210626人，占派遣总人数的41.94%；派遣城镇其他劳动者150227人，占派遣总数的29.91%。^③

^①李敏. 人才派遣雇佣关系及相关者的责权利分析[M]//丁薛祥. 人才派遣理论规范与实务, 北京: 法律出版社, 2006: 30.

^②钟维平. 发展劳务派遣有效推进协作[J]. 四川劳动保障, 2005, (10): 10.

^③吴宏洛. 劳务派遣发展探索——基于福建省劳务派遣的调查[J]. 福建行政学院学报, 2008, (5): 63.

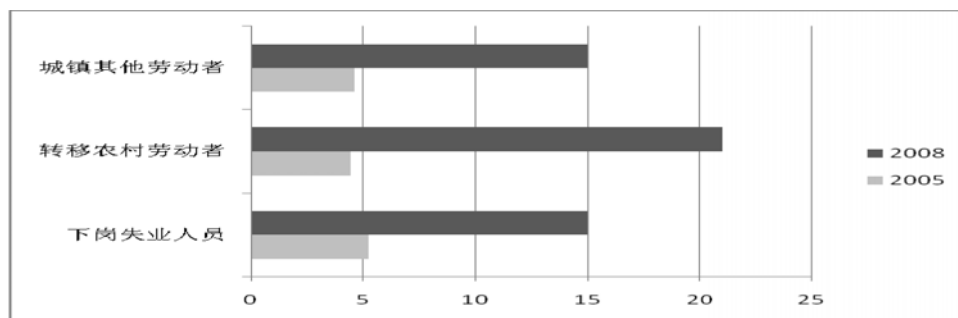


图 2-2：福建省劳务派遣 2005、2008 年增长状况 单位：万人

资料来源：吴宏洛. 劳务派遣发展探索——基于福建省劳务派遣的调查

（二）有利于企业增加竞争力

从劳务派遣需求的角度，随着企业用工制度朝着市场化方向改革，大多数企业，尤其是原来的国有企业开始控制人员数量增长，并精简人员，劳务派遣成为企业避免直接冲击社会、进行正常裁员和非正常裁员的重要渠道。同时，为适应市场不同时期，不同对象的需要，企业生产经营方式对劳务工人的需要更为多样性，更为动态化。

（三）有利于解决劳动力供求矛盾

从劳务派遣供给的角度，一部分下岗、失业人员和农村转移劳动力由于自身就业能力比较弱，难以自谋职业、自主就业，于是，有关部门将他们组织起来，通过劳务派遣实现就业。另外，也有一些就业能力比较强的劳动者，不满足于固定在一个正式单位中，采取了劳务派遣就业形式，以丰富自己的阅历、经验，增加自己的收入。另外，随着大中专学生就业变得越来越困难，很多毕业生也通过劳务派遣来积累工作经验，为将来就业打基础。

从需求的旺盛到供给的充足，两方面都决定了劳务派遣这一用工形式，这一市场，注定会有强大的生命力。

综上，无论从理论还是实践，从宏观还是微观，研究并促进劳务派遣这一新的用工形式的健康发展，无疑都具有十分重要的意义，本文希望通过对H公司的实际分析思考总结，能对劳务派遣的进一步研究提供一些参考和借鉴。

第三节 研究方法 with 内容结构

本文在总结前人研究结果的基础上，以一个实际企业在该法实施前后用工变

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士学位论文摘要库