

詳解內地勞務派遣暫行規定

一直以來，內地的勞務派遣工同工不同酬、同崗不同權，社保福利待遇低，沒有職業培訓，職業發展受限等問題廣受詬病，違反臨時性、輔助性、替代性的「三性」規定，濫用派遣制度等違法行為更成為核心問題。根據《勞務派遣暫行規定》（以下簡稱《暫行規定》）相關條款規定，由法規司發佈人力資源和社會保障部令第22號規定，明確界定勞務派遣用工崗位、勞務派遣工的同工同酬待遇、「虛假外包」違法派遣等重要問題。規定已於2014年3月1日正式實施。

解讀《暫行規定》

《暫行規定》的歷程及背景

2012年底，全國人大常委會對勞動合同法進行了修訂。為增強法律的操作性，更好地推動法律貫徹落實勞務派遣規定，制定公佈了《暫行規定》。在起草過程中，人力資源和社會保障部通過開展實地調研、召開座談會、書面和網上公開徵求意見等多種方式，反復聽取了全國人大法工委、國務院法制辦、國資委、全國總工會、中國企業聯合會、全國工商聯等有關部門和單位、地方人力資源社會保障部門、不同類型所有制企業、勞務派遣單位以及部分行業協會的意見，並將《暫行規定》草案向社會公開徵求意見。在徵求意見的一個月內，共收到3萬多條意見和建議。

人力資源和社會保障部對各方面意見進行匯總梳理、深入研究並充分借鑒吸收。2013年末，人力資源社會保障部第21次部務會議審議通過了《暫行規定》，決定自2014年3月1日起施行。

《暫行規定》是規範勞務派遣的一部重要規章，它的頒布實施，對進一步規範勞務派遣用工行為，明確勞務派遣單位、用工單位和被派遣勞動者三方的權利義務，維護被派遣勞動者的合法權益，促進企業健康發展，構建和發展和諧穩定的勞動關係具有重要意義。

條例說明

用工範圍（第三條）

用工單位只能在臨時性、輔助性或者替代性的工作崗位上使用被派遣勞動者。

前款規定的臨時性工作崗位是指存續時間不超過6個月的崗位；輔助性工作崗位是指為主營業務崗位提供服務的非主營業務崗位；替代性工作崗位是指用工單位的勞動者因脫產學習、休假等原因無法工作的一定期限內，可以由其他勞動者替代工作的崗位。

用工單位決定使用被派遣勞動者的輔助性崗位，應當經職工代表大會或者全體職工討論，提出方案和意見，與工會或者職工代表平等協商確定，並在用工單位內公示。

用工比例（第四條）

用工單位應當嚴格控制勞務派遣用工數量，使用的被派遣勞動者數量不得超過其用工總量的10%。

前款所稱用工總量是指用工單位訂立勞動合同人數與使用的被派遣勞動者人數之和。

計算勞務派遣用工比例的用工單位是指依照勞動合同法和勞動合同法實施條例可以與勞動者訂立勞動合同的用人單位。

勞務派遣協議的訂立和履行

勞務派遣協定應當載明下列內容：(第七條)

- (一) 派遣的工作崗位名稱和崗位性質；
- (二) 工作地點；
- (三) 派遣人員數量和派遣期限；
- (四) 按照同工同酬原則確定的勞動報酬數額和支付方式；
- (五) 社會保險費的數額和支付方式；
- (六) 工作時間和休息休事項；
- (七) 被派遣勞動者工傷、生育或者患病期間的相關待遇；
- (八) 勞動安全衛生以及培訓事項；
- (九) 經濟補償等費用；
- (十) 勞務派遣協議期限；
- (十一) 勞務派遣服務費的支付方式和標準；
- (十二) 違反勞務派遣協議的責任；
- (十三) 法律、法規、規章規定應當納入勞務派遣協議的其他事項。

勞務派遣單位應當對被派遣勞動者履行下列義務：(第八條)

- (一) 如實告知被派遣勞動者勞動合同法第八條規定的事項、應遵守的規章制度以及勞務派遣協定的內容；
- (二) 建立培訓制度，對被派遣勞動者進行上崗知識、安全教育培訓；
- (三) 按照國家規定和勞務派遣協議約定，依法支付被派遣勞動者的勞動報酬和相關待遇；
- (四) 按照國家規定和勞務派遣協議約定，依法為被派遣勞動者繳納社會保險費，並辦理社會保險相關手續；
- (五) 督促用工單位依法為被派遣勞動者提供勞動保護和勞動安全衛生條件；
- (六) 依法出具解除或者終止勞動合同的證明；
- (七) 協助處理被派遣勞動者與用工單位的糾紛；
- (八) 法律、法規和規章規定的其他事項。

勞動合同的解除和終止

被派遣勞動者自行申請(第十四條)

被派遣勞動者提前30日以書面形式通知勞務派遣單位，可以解除勞動合同。被派遣勞動者在試用期內提前3日通知勞務派遣單位，可以解除勞動合同。勞務派遣單位應當將被派遣勞動者通知解除勞動合同的情況及時告知用工單位。

勞務派遣單位停止營業(第十六條)

勞務派遣單位被依法宣告破產、吊銷營業執照、責令關閉、撤銷、決定提前解散或者經營期限屆滿不再繼續經營的，勞動合同終止。用工單位應當與勞務派遣單位協商妥善安置被派遣勞動者。

關於跨地區勞務派遣的社會保險(第十八條、第十九條)

勞務派遣單位跨地區派遣勞動者的，應當在用工單位所在地為被派遣勞動者參加社會保險，按照用工單位所在地的規定繳納社會保險費，被派遣勞動者按照國家規定享受社會保險待遇。

勞務派遣單位在用工單位元所在地設立分支機構的，由分支機構為被派遣勞動者辦理參保手續，繳納社會保險費。勞務派遣單位未在用工單位元所在地設立分支機構的，由用工單位代勞務派遣單位為被派遣勞動者辦理參保手續，繳納社會保險費。

《暫行規定》的影響

《暫行規定》將在規範勞動用工，保障被派遣勞動者合法權益，促進勞動關係和諧方面發揮重要作用。勞務派遣用工比例限定，將在一段時期內對被派遣勞動者、勞務派遣單位、用工企業特別是超比例派遣用工企業的用工理念、方式帶來深刻的影響。

中華全國總工會下發通知，對全國工會系統學習宣傳貫徹《勞務派遣暫行規定》作出部署，要求各級工會督促勞務派遣單位和用工單位遵守勞務派遣各項規定，並及時介入侵犯勞務派遣工合法權益事件的查處，依法切實保障被派遣勞動者合法權益。■

歡迎瀏覽以下網站，查閱中華人民共和國人力資源和社會保障部令第22號：
www.mohrss.gov.cn/gkml/xxgk/201401/t20140126_123297.htm