
浅谈劳务派遣在重庆高校中的运用

徐子淳¹

(重庆大学材料科学与工程学院, 重庆 400000)

【摘要】近几年,随着高校事业的飞速发展,高校的规模也在不断扩大,但高校普遍存在事业编制名额的限制,为满足用工需求,节约员工管理成本,越来越多临时性、辅助性、灵活性岗位开始聘用编外人员,劳务派遣也就应运而生,劳务派遣因其低成本且不占用编制的特点,也成为越来越多高校编外用工方式的首选。

【关键词】高校;劳务派遣;人事代理;利弊分析

劳动者派遣是一种典型的非正规就业方式,是一种组合劳动关系,伴随着高校用人制度的改革和用人机制的发展,为促进人力资源的有效利用,节约人力资源成本,劳务派遣这种灵活方便的新型编外用工方式,近几年也逐渐被重庆各大高校普遍采用。高校是我国典型的事业单位,相对于其它性质的劳务派遣,高校的劳务派遣有其自身的特点:

一、高校劳务派遣的特征

(一)劳务派遣的本质特征是雇用和使用相分离

高校劳务派遣的最大特点就是将被派劳动者的身份归属与高校的实际使用相分离。劳务派遣用工模式形成了派遣机构、用工单位、派遣员工的三方权利义务主体,派遣机构主要负责对派遣员工的薪酬管理、劳动保障等日常人力资源管理事务,用工单位则负责被派遣员工的劳动力使用和对派遣员工的薪酬及派遣机构的管理费支付,因此,劳务派遣就使得劳动力的雇佣与使用形成分离。

(二)派遣劳动者流动性较大,归属感不强

劳务派遣员工相对于高校编制内的员工有着特殊的身份,与编制内员工相比,劳务派遣员工由于身份归属与实际使用的分离,使得劳务派遣者在一定程度上缺乏对高校的忠诚度和归属感。在高校对派遣劳动者的实际用工中,因某些派遣劳动者的归属感不强而导致的劳动关系复杂化甚至恶化,最终诉诸法律的现象也时有发生。劳务派遣的工作岗位大多具有临时性和可替代性,工作岗位的不定性也或多或少会给派遣劳动者带来不安全感,实际工作中同工不同酬的现象也屡有发生,这在某种程度上更是加剧了劳务派遣员工的流动性,而派遣劳动者在找到更合适的工作时往往会向提出辞职,员工的跳槽也会给高校正常的日常工作运转带来不便。

(三)难以实现同工同酬,不能得到同等对待

劳务派遣归根究底是编制外用工,派遣劳动者更多关注的是工作是否稳定,自身福利是否得到保障、是否有职位升迁机会等关乎切身利益的方面,而用工单位往往在这方面考虑不足。现实中,稳定的编制往往比高薪更具诱惑力,身份的特殊性也使得派遣劳动者常常成为不被重视的边缘人物,由于高校本身就是人才汇聚、知识累积的高等学府,其特殊的环境使得派遣劳动

¹作者简介:徐子淳(1986-),女,重庆人,重大大学材料科学与工程学院建材实验室工作人员,硕士。

者更希望自身能力能够得到提高和认同，派遣劳动者的工作能力是否得到单位及同事的认同是劳务派遣有助于高校中优化配置人力资源的一个重要前提。

二、人事代理与劳务派遣的异同

人事代理制度是在社会主义市场经济条件下产生的一种新型人事管理方式，是指按照国家有关人事政策法规要求，接受单位或个人委托，在其服务项目范围内，提供人才招聘、技术培训、保险缴纳、职称评定、用工关系管理等代理性人力资源服务。以重庆大学为例，目前非编制用工形式主要有两种，即人事代理和劳务派遣。不论人事代理还是劳务派遣，对绝大多数高校而言，它们都还是处于不断摸索和发展的新事物。二者的相同点都是大多数高校目前普遍采用的一种新型用工形式，都涉及劳动者、高校和人事派遣的第三方机构。尽管如此，两者的实质却是两种完全不同的用工模式，主要存在以下几方面的差异：

(一) 劳动者与高校的关系

人事代理是劳动者同高校签订劳动合同，劳动者与高校存在着劳动关系，劳动者的人事档案、工资薪酬等人事事务均有高校统一管理，劳动者在经过一定时间的考核合格之后，可以向所在学校申请转入事业编制；而劳务派遣则是劳动者与劳务派遣机构签订劳动合同，包括工资发放、保险购买等人事事务均有派遣机构负责，而劳动者与高校仅是使用与被使用、管理与被管理的关系，不存在法律上的劳动关系。

(二) 劳动者与派遣机构的关系

在重庆绝大多数高校中，人事代理实行由学校统一管理，人事代理劳动者的人事关系归属于高校管理，不存在第三方的派遣机构，劳动者与高校之间存在直接的法律关系。劳务派遣则是劳动者与劳务派遣机构直接签订劳动合同，是雇佣关系，存在着直接的法律关系，劳动者与高校则是劳动力使用关系，不存在直接的归属关系和法律关系。

(三) 高校与派遣机构的关系

与劳动者签订劳动合同的用人单位不同，其承担的责任也就不同。在人事代理关系中，高校既是用人单位，又是合同签订单位，且必须承担《劳动合同法》规定的各种义务，包括劳动者人事档案的管理和工资酬金的发放等，高校对劳动者的合法权益是完全责任者；而在劳务派遣关系中，《劳动合同法》所规定的各种义务则主要是由劳务派遣机构来承担，包括劳动者工资的发放和社会保险的购买，而高校则不承担相应的义务，只是承担与劳务派遣单位之间的派遣协议，即使发生法律纠纷，高校也只是承担连带责任中的有限责任。

三、高校采用劳务派遣用工制度的利弊分析

(一) 高校采用劳务派遣用工制度之利

1. 有利于满足高校用工需要

随着高校不断发展，有限的人员编制早已不能满足需要，而越来越多辅助性、临时性的用工岗位，则需要更多灵活性的工作人员。劳务派遣即可以将大量的劳动力集中起来加以利用，又可以减少高校财政支付。再者，劳务派遣是一种编外用工模式，可以在不占用高校有限的编制名额前提下大量使用，既可以满足高校的用工需要，还可以提高高校人力资源管理效率。

2. 有利于降低高校管理成本

因为劳务派遣是劳务派遣人员与派遣机构直接签订合同，所有事务关系直接由派遣机构负责，包括劳务派遣人员的薪酬发放、社会保险购买、劳动合同的签订与解除等，这就相当于把派遣人员的人事管理事务直接转嫁给了派遣机构，这在一定程度上不仅减轻了高校人事管理的工作量，更减少了高校对派遣人员的各种管理费用，既有利于提高管理效率，又可以节约管理成本。

3. 有利于减少高校劳动纠纷

劳务派遣者在高校中属于特殊人群，在劳务派遣用工模式下，劳务派遣机构与劳务派遣人员签订的是劳动合同，双方是一种劳动的雇佣关系，而高校与劳务派遣机构签订的是劳务派遣协议，一旦发生劳动纠纷，解决劳动争议的是劳务派遣机构，高校就避免了直接与劳务派遣人员的劳动纠纷，从而减少了处理劳动争议的麻烦。

(二) 高等学校采用劳务派遣制度之弊

1. 难以实现编内编外同等待遇

不同的用工模式在高校中则表现为不同的薪酬待遇，通常情况下，人事代理员工的薪酬福利会高于劳务派遣员工，人事代理人员能够享受高校内编制人员同等的福利待遇，而劳务派遣人员则没有此待遇。这样的遭遇就会使得劳务派遣人员产生与人事代理人员存在地位差异的观念，久而久之就会产生高低卑贱之分的想法，这种思想观念会严重挫伤劳务派遣人员的工作积极性，同时，不对等的劳动报酬和福利待遇，会使劳务派遣人员自身的合法权益没有得到有力保障，种种的不平等都会使得他们对自己的工作性质难以界定，对目前所从事的工作前途也是充满迷茫，一旦找到合适、稳定的工作便会跳槽。

2. 降低了劳务派遣人员对高校的忠诚度

在劳务派遣用工模式下，劳务派遣人员与高校是一种劳动力使用关系，不存在着隶属关系，劳务派遣人员只是在短期内或者一定时间内为高校服务，一旦出现合适的工作，便会出现跳槽现象，因为身份的不相隶属性使得劳务派遣人员对高校几乎没有太多的感情寄托，换一份工作对于他们而言不过是换了工作地点而已。归属感和认同感的缺失，必然会降低对高校的忠诚度，频繁的人员变动也会对高校的日常管理产生不必要的麻烦。

3. 实际操作过程中会出现各种新问题

劳务派遣模式虽然不占用高校有限的编制名额，还可以节约用工成本，但由此引发的问题也是相当明显的。首先，在高校中，同样的工作岗位既存在编制内人员，又存在人事代理和劳务派遣人员，用人不规范的现象比比皆是；其次，招聘程序的不规范也屡见不鲜。根据法律规定，劳务派遣人员应该是由派遣机构招聘再派遣到高校工作，但在实际操作中，往往是高校事先已经雇佣人员，然后再将这些人员转交给派遣机构实行劳务派遣；最后，由于高校与劳务派遣人员是劳动力使用的关系，因此对派遣人员的合法权益不能予以充分保护，一旦劳动者的合法权益受到损害，高校和派遣机构往往责任划定不清，往往会出现相互推脱甚至转嫁责任的行为。

四、结语

总之，劳务派遣制度是高校用人制度的一种改变，是一种正常存在的、有效率的用工形式，也是高校人事制度改革不断深入的结果。高校在实际使用劳务派遣用工制度的过程中，难免会出现一些新问题和新情况，这就需要各个高校不断摸索，以建立起一套真正适合高校管理的劳务派遣用工制度。

参考文献:

[1]林志斌. 对高校非在编人员聘任及其管理若干问题的思考[J]. 无锡职业技术学院学报, 2012(9).

[2]尉迟文珠. 浅析高校派遣制员工的心理契约特征[J]. 天津电大学报, 2010(3).

[3]雷智中. 浅析我国高等学校劳务派遣制度的利弊与完善[J]. 法学论丛, 2013(8).