

# 广东省国有银行劳务派遣使用状况浅析

郑美文, 胡锦纯, 陆秋燕  
(广东金融学院, 广东 广州 510521)

**摘要:**近年来,新兴的劳务派遣制用工形式在我国银行迅速发展。但这一制度因时间短,尚缺乏独立的立法和相配套的监管机制。政府应做好监管工作,完善立法,明确派遣机构、要派机构和派遣员工的权利义务,设立相关机构与劳动保障部门共同监察劳务派遣机构和用人单位。工会提供辅助,银行也要重视做好派遣员工的心理工作,为派遣员工营造公平、公正的工作环境。大学生在选择劳务派遣的就业形式时,要学会自我保护,保证自己应有的权益能够实现。

**关键词:**国有银行;劳务派遣制度;劳务关系;劳动保障;法律环境;监管

**中图分类号:** F241.32      **文献标识码:** A      **文章编号:** 2095-0098(2014)03-0085-04

劳务派遣,是指由派遣机构与派遣劳工订立劳动合同,由派遣劳工向要派企业给付劳务,劳动合同关系存在派遣机构与派遣劳工之间,但劳动力给付的事实则发生于派遣劳工与要派企业之间,其特点是派遣机构“招人不用人”,用人单位“用人不招人”。<sup>[1]</sup> 本文对广东省国有银行劳务派遣制度的现状进行了调查,调查对象主要是广东省(主要是广州、深圳、佛山、惠州等四个城市)国有银行(中国农业银行、中国工商银行、中国建设银行、中国银行、招商银行)派遣人员中的大学生(包括大专和本科生)和正式员工。针对劳务派遣工共发放 350 份问卷,正式银行员工 250 份;各回收 262 份、200 份,其中有效问卷为 257 份、191 份,有效回收率为 73.43%、76.4%。

## 一、广东省国有银行劳务派遣制度具体存在的问题

### (一) 劳动合同签订不规范,维权艰难

劳务派遣最典型的特征是用工单位和被派遣劳动者只有劳务关系,并不签合同,劳动关系是建立在派遣员工和派遣单位之间。据本次调查发现,派遣单位和派遣员工劳动合同的签订率达到 100%,但在签订年限上,仍有 15% 的少于 2 年,没有达到劳动合同法规定的最低 2 年合同期限的要求。

同时,经过调查,过半数的派遣员工对自己所签订的派遣单位都不了解,只有约 37% 的通过银行对派遣单位有个大概的了解,派遣单位对于派遣员工并没有很详细的后期跟进。因此,当派遣人员的权益受到损害时,并不知到该和谁进行协商调解,造成了 43% 的派遣人员对于维权而没有信心,纷纷选择放弃或者是默默容忍;也让派遣员工并不知道在完成劳务派遣后且劳动合同没有到期的情况下,其自身应当享有的权力。

### (二) 岗位“三性”被扭曲

《中华人民共和国劳动合同法》中明确规定“临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位;辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位;替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内,可以由其他劳动者替代工作的岗位。”

然而在实际操作中,劳务派遣的“三性”却被企业家扭曲操作。据调查显示,劳务派遣使用的“三性”在实践中并没有得到贯彻。首先,被调查对象中,有 90.81% 的派遣人员在同一银行的工作时间超过 6 个月,完全不符合法规中所规定的“临时性”;其次,被访的派遣人员在银行中的工作岗位约 84.21% 为普通岗位,即多为客户经理、柜员、大堂助理等,这些调查对象纷纷表示自己的岗位职责内容和银行内部正式员工几乎没有差别;即便有 10% 的属于替代性和辅助性岗位的员工也表示自己在该岗位的工作时间已达到半年到

收稿日期: 2013-03-27

基金项目: 2012 年广东省大学生创新训练项目(115412019)

作者简介: 郑美文(1990-)女,广东汕尾人,本科在读,研究方向为劳动关系。

一年之间。

### (三) 派遣员工和正式员工待遇差别化

派遣员工并不是银行的正式员工,因此在实际派遣中很难避免同工不同酬的困境。银行为节省成本,对于同一个岗位,正式员工和派遣员工的薪酬、福利和奖金都进行了三六九等的划分。在此次问卷调查和访谈中发现,虽然超过 60% 的派遣人员的月薪超过 3000 元,但是派遣人员和正式员工在相同岗位的基础上并没有做到完全的做到同工同酬,即使仍然有将近 70% 的派遣人员的薪酬能够做到与正式员工(同岗位)的薪酬基本相同,但是和正式员工的薪酬有着较大的差距,甚至有些差距达到了 2 倍。

除上述的工资问题外,在某些福利和奖金上,如节假日的生活物品的补贴、一定工龄的奖金、企业年金等,派遣人员一般是不能享有的。同时,据部分的派遣员工反馈,派遣员工在请假方面,如探亲假或是病假,在合乎法律规定的条件下仍然不能按照法律规定享受一定的报销待遇,只能是无薪休假。

在社保缴费上,银行在社会保险的缴费比例和险种都基本达到法律的规定,但是在缴纳住房公积金的问题上银行和派遣单位的责任划分却并不明晰。住房公积金是国家法律规定的重要的住房社会保障制度,具有强制性、互助性、保障性。单位必须依法履行缴存住房公积金的义务。然而只有 60% 的银行为派遣员工缴纳住房公积金,据剩余的大部分员工反馈,派遣单位也没有帮其购买住房公积金。同时,派遣员工和正式员工在社保购买上也存在比较大的区别,据访问数据,少数用工单位采取在异地为劳务派遣员工购买社会保险,以达到降低缴纳比例的目的,这也直接加大了银行正式员工和派遣员工间的待遇不平衡性。

### (四) 工作时间过长,教育培训机会少

为了保证劳动者的有充分的休息时间,从提高劳动者的素质和劳动生产率。《劳动法》第四章第三十六条规定“国家实行劳动者每日工作时间不超过 8 小时、平均每周工作时间不超过 44 小时的工时制度”。据此次调查,在工作时长方面,有约 41% 的派遣员工的每天的平均工作时长超过 10 个小时,经常性超时上班,对于自身的身体健康和私人生活影响很大,这也是过半数派遣员工普遍感到不满的地方。只有极少数(15%)的工作时长保持在 8 小时左右。

其次,在派遣员工的岗前培训上,虽派遣员工的岗前培训率为 100%,且约 62% 的为银行安排的岗前培训;但对于银行提供的专业培训,派遣员工能够参与的机会相当小。因此,派遣员工对于自身岗位的职业技能相当熟悉,在银行充当的角色大部分只是一个普通柜员,熟练其机械化的岗位技能对于以后的转正和职业发展并没有很大的帮助。

### (五) 加入工会陷入两难,民主参与有困难

根据中华全国总工会《关于组织劳务派遣工加入工会的规定》,劳务派遣单位和用工单位都应当依法建立工会组织,劳务派遣工应首先选择参加劳务派遣单位工会。劳务派遣单位没有建立工会组织的,劳务派遣工直接参加用工单位工会。根据这个规定派遣员工的团结权无论在派遣单位或是要派单位都能够实现,可是在实际生活中很难落实这个规定。一方面,虽然劳动关系的主体是派遣员工和派遣单位,然而正如上述所说,派遣员工与派遣单位的联系并不多,甚至从没有联系。而银行的派遣员工大部分是从毕业后就直接派遣进入银行工作,对于派遣单位的归属感并不强,加上派遣单位对于员工的入会情况也不重视,派遣员工加入派遣单位的工会是比较难实现的。另一方面,由于派遣员工非正式员工的特殊身份,银行的工会并没有专门组织派遣员工的加入,也没有进行积极的宣传;当然,也有少部分劳务派遣工自身也没有意识到参加工会组织的重要性。根据此次调查发现,派遣员工对于加入银行工会的积极性并不高,只有约 30% 的派遣员工才会参加工会或是参与相关活动。派遣员工的入会率并不乐观。

### (六) 派遣员工的转正心理影响人力资源的稳定性

大学生选择国有银行的劳务派遣,一方面是因为就业难,另一方面也是因为国有银行向他们提出如果表现优异,条件达标者能够转正。根据调查,即使银行提供的转正机会不多且条件相对较高,仍有约 68% 的派遣员工都期望能够在银行成为其正式员工,在实际的调查中,这种转正心理带给银行和派遣员工的利弊是相辅相成的。

一方面这种转正心理在派遣员工身上发挥了很大的激励作用,促使大部分派遣员工在前半年至一年的工作中表现出较为积极主动的态度,并且都能够达到甚至超出规定的工作标准;将自身的发展与银行的发展紧密的结合起来,更有归属感和责任感。另一方面,银行的转正机会是比较少的,银行提出的转正条件在派遣员工中是相对困难的,在长达一年的工作时间的后,随着转正机会的渺茫,派遣员工对于转正的渴望降低,派遣员工的工作积极性会减弱,甚至想要重新换一份新的工作。在派遣员工的心里,临时工这个身份的认知始

终让其无法完全的积极投入到银行的工作中,这也造成了非常宝贵的人力资源损失。

## 二、影响广东省国有银行劳务派遣制度实施的主要因素

### (一) 法律环境因素

我国的“劳务派遣”从1979年就开始出现雏形,时至今日,已经有30多年。与外国相比,我国只是出于青年期,对于劳务派遣这一制度的立法不够完善,缺乏独立的立法,也没有相配套的监管机制。<sup>[2]</sup>

新《劳动合同法》更是对劳务派遣的“三性”提出详细的解释说明,同时也进一步明确了用人单位和派遣单位的义务和责任。<sup>[3]</sup>但是,仅仅是规定当给被派遣劳动者造成损害时,相关的劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任,并没有明确其中的责任分配和具体的惩罚措施,对于派遣单位和用人单位没有较大的震慑作用,无法避免两者相互推卸责任,最终导致派遣员工无法依法维护自身权益。此外,缺乏相配套的监督机制也是导致劳务派遣滥用的一个重要原因,没有相关部门专门对派遣单位和银行的整个派遣过程进行监督,派遣员工的合法权益更易受到损害。

### (二) 银行因素

由于派遣员工的“临时性”,银行对其的重视度并不高,在培训方面,只是对他们进行一些基本的培训,在薪水福利方面与正式工还是有着较大的差距。

这些都会导致派遣员工与银行之间的心理契约破裂,让派遣员工产生了比较消极的心理。银行对派遣员工没有设计相适应的激励机制,造成了大学生这一较高端劳动力的浪费,甚至可能会使其出现极端的行为。美国哈佛大学威廉·詹姆士的一项研究表明:员工在受到充分激励的时候,可发挥其能力的80%—90%,而在仅保住饭碗不被开除的低水平激励状态下,员工只发挥其能力的20%—30%,其间幅度差距高达60%,可见组织的激励水平越高,员工积极性越高,生产效率也越高。<sup>[4]</sup>因此,可以说激励机制的好坏直接影响到企业的生存和发展。

### (三) 大学生自身因素

在大学生就业形势严峻的情况下,劳务派遣这一就业形式在大学生这一群体中越来越来流行,加上学校为了更好的促进学生就业,鼓励大学生选择劳务派遣,对于劳务派遣制度还是保持一种比较积极的态度。<sup>[5]</sup>

当然,在选择劳务派遣时,大部分毕业生会选择国有企业的劳务派遣。据调查,过半数的大学生毕业生在无法被聘用为正式员工时,会毫不犹豫的选择国有银行劳务派遣。同时,在考虑到国有银行自身的社会名声和相关的工作经验,相对于加入非国有企业或事业单位,有30%的大学生毕业生仍然会将其作为就业的一个选择。如此数目众多的大学生选择国有银行的劳务派遣,无疑让国有银行拥有源源不断的派遣人员,这在一定程度上更刺激银行加大扭曲派遣制度的行为。

同时,大学生对于劳务派遣制度的具体实施并不了解,根据调查,基本上派遣员工在毕业的那一年才知道劳务派遣这一就业形式,并且也只是将其定位于“非正式工”。这种信息的不了解,造成大学生在实际派遣过程中权益受到侵害而无法申诉甚至是不知道自己的具体权益。这也是由于大学生没有积极和派遣单位进行沟通的结果。

## 三、劳务派遣制度实施问题的对策

### (一) 政府做好监管,工会提供辅助

针对劳务派遣人员的不同及劳务派遣制度在实际的应用情况可以专门设立不同的法律规定,明确派遣机构、要派机构和派遣员工的权利义务,对于派遣单位和用工单位的违规惩罚要具体明确。<sup>[6]</sup>也可以专业设立相关机构与劳动保障部门共同监察劳务派遣机构和用人单位的用工资格和相关条件,重点检查法律规定的签订劳动合同、同工同酬、社会保险的缴纳等问题要重点检查,同时也要积极监督用人单位落实工资支付、工作时间、休息休假情况。

工会组织要做好本职工作,监督银行合法用工。对于银行内部的派遣员工要进行详细调查了解,关心派遣员工的权益。银行工会应该专门为派遣员工开展相关活动,为其解答疑难,提供法律帮助,让其对劳务派遣不再疑惑,同时,也积极的关心其生活状况,送上温暖,组织派遣员工和正式员工集体参加的活动,加强派遣员工的归属感。

### (二) 银行重视,做好派遣员工的心理工作

为派遣员工营造公平、公正的工作环境。将近65%的派遣员工留在银行是希望能够获得转正机会。银

行应当每年提供一定的转正机会;当向外招聘新员工时,应该在同等条件下让派遣员工优先。另外,在对派遣员工进行业绩的考核时,其考核条件应该客观,不能故意提高标准,应与同岗位下正式员工的标准相同。

针对派遣员工设计薪酬激励制度。据调查,将近 40% 的派遣员工对于目前的薪酬是感到不满的。银行首先要确认其遵从了法律规定的同工同酬的规定,其次应该针对派遣员工的岗位特点制定相对应的薪酬激励制度;考虑到不同派遣员工的业务技能、服务水平和营销业绩做出考评,并制定相应的激励制度,同时对于长期在银行工作的派遣员工也可对其进行奖励。

管理层要加强与派遣员工的沟通,拓宽银行的沟通渠道,如:定期开展小组聚会或是一对一谈话、专门设置的网络沟通、派遣员工会议等,让双方能够更进一步的了解对方。

### (三) 大学生学会自我保护

在现今就业形势严峻的情况下,劳务派遣制度对于促进大学生就业有着积极的作用,大学生在选择劳务派遣的就业形式时,要学会自我保护,保证自己应有的权益能够实现。

首先,在被银行通知要成为派遣员工时,应该仔细考虑清楚,弄清楚该银行对于派遣员工的薪酬福利待遇以及培训机会等是否在你的接受范围内。其次,也要详细的询问银行有关派遣单位以及相关责任分配的问题,通过老师同学或是网络资源查看派遣单位的实际情况,看其是否合法、专业。在签订劳动合同时,也要注意合同的条款是否合乎法规。最后,一定要积极与派遣单位做好必要的联系和沟通,但遇到有关薪酬福利等自身无法解决的问题时可以通过派遣单位出面,与银行做好协调工作,更好的解决问题。

### 参考文献:

- [1] 董保华. 劳务派遣的法学思考[J]. 中国劳动, 2005(06).
- [2] 谢增毅. 美国劳务派遣的法律规制及对我国立法的启示——兼评我国《劳动合同法》的相关规定[J]. 比较法研究, 2007(06).
- [3] 梁雪. 新《劳动合同法》实施下银行业劳务派遣制度的对策[J]. 浙江金融, 2007(04).
- [4] 韩旻. 中国银行 K 支行派遣制员工激励问题研究[D]. 山东大学, 2010.
- [5] 祝元. 劳务派遣在高职院校毕业生就业中的促进作用[J]. 中国就业, 2011(02).
- [6] 伍洪涛. 对银行劳务派遣用工的思考——法制与社会[J]. 法制与社会, 2007(04).
- [7] 王丽平, 许娜, 马毓. 基于结构方程模型的派遣员工心理契约研究[J]. 天津大学学报, 2011(06).
- [8] 王宏伟. 论心理契约在构建和谐劳动关系中的作用[J]. 中国劳动关系学院学报, 2008(05).
- [9] 常凯. 必须严格规制劳动者派遣[J]. 中国劳动, 2006(03).
- [10] 侯力, 于山梅. 日本劳务派遣业的发展及对我国的启示[J]. 现代日本经济, 2006(06).

## A Brief Analysis of the Labor Dispatching Usage of the State – Owned Bank in Guangdong Province

ZHENG Meiwen , HU Jinchun , LU Qiuyan

(Guangdong University of Finance ,Guangzhou ,Guangdong 510521 ,China)

**Abstract:** In recent years ,the forms of employment in newly – emerged labor dispatching system is developing fast in the bank of our country. Owing to the short period ,this system lacks independent legislation and necessary supervision mechanism. The government should not only improve the supervision ,legislation and clarify the rights and duties of labor force dispatchment organization ,the user firm and employees ,but also establish relevant institutions ,in line with the labor and social security departments ,to monitor the labor dispatching agencies and employers. Besides ,the trade union should also provide assistance ,and the bank must pay proper attention to the psychological guidance of the employees by providing a fair ,impartial working environments. Students have to learn to protect themselves for their own interests when they choose the labor dispatching.

**Key words:** the state – owned bank; labor dispatching system; supervision; rights

(责任编辑:黎 芳)