关于《劳务派遣若干规定（草案）》的几点建议

1. **关于劳务派遣用工比例问题**

《劳务派遣若干规定（草案）》第五条规定：“用工单位在辅助性岗位使用的被派遣劳动者数量不得超过用工总量的10%”。

**鉴于辅助性岗位之外，临时性、替代性岗位也在使用劳务派遣工，如果辅助性岗位用工比例规定为10%，企业实际使用劳务派遣工的比例将远远超过10%，高出普遍低于5%的国际平均水平很多。这样，不仅此前劳务派遣过多过滥势头得不到遏制，很多用工单位还将合法地进一步扩大劳务派遣用工规模，这与劳动合同法的立法精神相悖，难以实现对目前劳务派遣用工过多过滥现象进行规制的修法目的。**

**建议辅助性岗位劳务派遣用工比例不超过5%，考虑临时性、替代性岗位使用劳务派遣工因素，三类岗位实际使用比例大体接近10%，这样的比例基本符合劳动合同法关于劳务派遣属于补充形式劳动用工的原则规定。**

1. **关于同工同酬问题**

《劳务派遣若干规定（草案）》第十七条第三项规定：“（用工单位）支付加班费、绩效奖金,提供与工作岗位相关的福利待遇”。

**鉴于“与工作岗位相关”的表述无法保证劳务派遣工与劳动合同制职工相同的福利待遇，不利于劳务派遣工同工同酬权利的实现，建议将本项修改为“支付加班费、绩效奖金,提供与劳动合同制职工等同的福利待遇”。**

《劳务派遣若干规定（草案）》第十七条第五项规定：“（用工单位）连续用工的，实现正常的工资调整机制”。

**鉴于“正常”一词内涵不够明确，容易在实践中引起歧义，不利于保障劳务派遣工权益，建议将本项修改为“连续用工的，实行与劳动合同制职工同步的工资调整机制”。**

1. **关于跨地区派遣问题**

《劳务派遣若干规定（草案）》第二十九条规定：“劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬、劳动条件和社会保险，按照用工单位所在地的标准执行。劳务派遣单位注册地的有关标准高于用工单位所在地的有关标准，且劳务派遣单位与被派遣劳动者约定按照劳务派遣单位注册地的有关标准执行的，从其约定。”

**鉴于劳动者在与劳务派遣单位的劳动合同约定中处于弱势地位，难以为自己争取到较高劳动标准，为更好地保障被派遣劳动者切身权益，建议将本条修改为“跨地区派遣劳动者的，如果劳务派遣单位注册地和用工单位所在地的劳动报酬、劳动条件和社会保险标准不一致，劳务派遣单位应当依照标准高者执行”。**

1. **关于连带赔偿责任问题**

《劳务派遣若干规定（草案）》第三十五条规定：“用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。”

**鉴于这样的规定是将担保责任当成连带责任，对被派遣劳动者的保障力度不足，建议将本条修改为“用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。派遣期间，劳务派遣单位给被派遣劳动者造成损害的，用工单位和劳务派遣单位承担连带赔偿责任”。**