**关于加强劳务派遣单位监管的建议**

领衔代表：杜立军

附议代表：

1. 现状分析

随着慈溪经济社会的发展，民营企业的不断壮大和市场竞争日趋激烈，企业的成本意识越来越强，而这成本结构中，劳动力成本是企业首先考虑的几个主要的成本因素之一，招工难、留人难、用工贵、福利负担高等成了普遍企业首先讨论解决的问题，为了解决这个问题，许多企业，特别是一些季节性比较强的行业更是把劳务工作为了企业生产用工的主力军。

劳务派遣单位的运行模式一般为：劳务派遣单位在各地驻点招用人员或网上招用人员，与企业签订劳务派遣协议后，将人员集中运送至用工企业工作。管理模式基本为由劳务派遣单位派出项目负责人进驻企业内按劳务派遣协议约定的条款和公司的相关管理规定进行人员管理。工资发放方式为一般为企业按劳务派遣协议的约定将每月款打给劳务派遣单位，同时将每位员工的工时量发给劳务派遣单位，劳务派遣单位核对后，由劳务派遣单位按每位员工时量和劳动合同的约定下发员工工资。

二、存在问题

1、工资发放不及时、不到位，劳动争议案件难解决。特别是一些注册地和经营地都不在本地，只派项目负责人进驻企业管理的劳务派遣单位，如果最后结算发现没有盈利或严重工伤事故容易推卸责任甚至逃跑；另外也易于发生劳务派遣单位与用工企业相互扯皮或推诿，造成劳动争议案件难解决。

2、部分劳务派遣企业不规范，有被劳务派遣单位牵着鼻子走的情况，特别是劳务派遣用工量大的企业，在订单多、用工量大时，劳务派遣单位要求提工资，否则就全部撤走劳务派遣工，这给企业造成了两难，要么增加用工成本，要么造成用工短缺，完不成订单。同时，提高工资也会给整个劳务派遣市场造成无序竞争。

3、劳务派遣单位用工不规范。存在不缴社保、不签劳动合同、乱收费、随意调整人员、出工不出力等现象，造成企业内部员工与劳动派遣员工工作上的不平衡，给企业管理带来难度，易与用工企业发生矛盾。

三、对策建议

1、建议提高对劳务派遣单位的准入机制。对进入本市劳力市场的劳务派遣单位必须先到市劳动部门进行备案，未经备案不得进入本市劳动力市场。

2、建议对劳务派遣单位设立工资保证金；同时建立工资代发制度，对劳务派遣单位的员工工资由企业按劳务派遣单位与劳动者的约定进行代发，防止克扣、拖欠、拒不支付工资的现象发生。

3、建议加强对劳务派遣单位的用工监管，建立劳务派遣单位的工资发放报备制度；加大对劳务派遣单位违法用工的处罚力度。

4、建议对劳务派遣单位建立信用惩戒制度。对有拖欠、克扣工资、拒不付工资、拒不赔偿合法的赔偿款等违法用工行为的和拒不必履行劳务派遣协议的劳务派遣单位在法律惩戒的基础上再进行信用惩戒，并在全市相关企业中进行通报。

5、建议建立完善用工企业对劳务派遣单位的监管制度。用工企业对劳务派遣单位应当承担监管责任，对劳务派遣单位的违法行为承担连带责任。