

勞務派遣：勞工權益保障的危機



2007年6月29日由全國人民代表大會通過、2008年1月1日開始實施的《中華人民共和國勞動合同法》(以下簡稱《勞動合同法》),旨在通過完善勞動合同制度來加強對勞動者權益的保護。為了應對《勞動合同法》帶來的勞動成本上升,用人單位紛紛想方設法規避因勞動合同而帶來的責任和義務。在這種背景下,勞務派遣成為大大小小的僱主們偏愛的用工方式。

具有諷刺意味的是,受到僱主們青睞的這種用工方式,本身卻是《勞動合同法》意圖加以限制、甚至壓制的勞動力市場行為。從客觀上講,勞務派遣由於其特有的靈活性,不僅是經濟全球化時代企業普遍歡迎的一種人力資源管理實踐,而且一些希望有廣泛歷練的年輕人也喜歡這種僱傭方式。當然,工會組織對於這種削弱甚至取代長期直接僱傭(permanent direct employment)的用工方式自然非常不滿。在中國大陸,由於勞動力市場缺乏規範,加上沒有工會組織制衡,近年來,勞務派遣這種僱傭方式在中國大陸勞動力市場出現了被濫用的情況,帶來了許多侵害勞動者權益的問題。為此,在《勞動合同法》制訂過程中,立法者試圖通過提高設立勞務派遣機構的門檻、增加其營運成本,以及強化其對派遣工人的責任來限制其發展。

但現實的問題卻是,為甚麼一個立法者意圖限制的用工方式,會在法律通過後成為僱主們趨之若鶩的東西呢?勞務派遣這種僱傭方式是如何發展起來的呢?它有甚麼特點呢?本文試圖就這些問題進行探討。

2008年1月實施的《勞動合同法》帶來勞動成本上升,勞務派遣成為大大小小的僱主們偏愛的用工方式。具有諷刺意味的是,這種用工方式,本身卻是《勞動合同法》意圖加以限制、甚至壓制的勞動力市場行為。

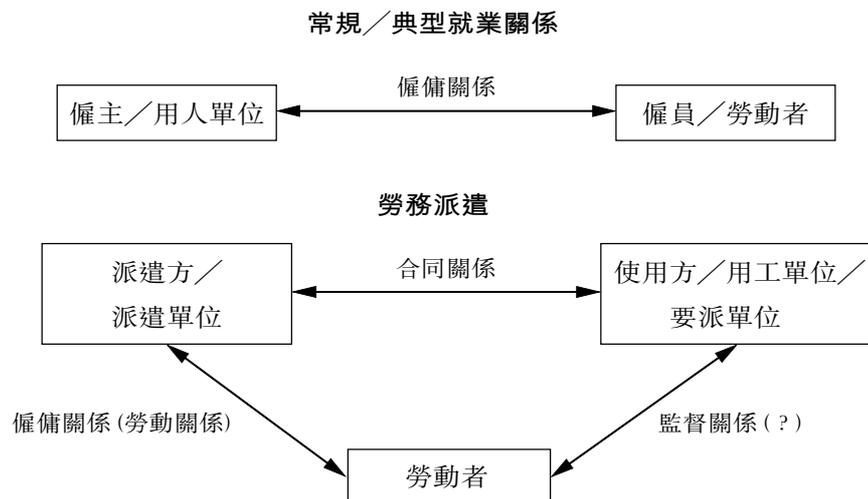
一 勞務派遣：概念與內涵

「勞務派遣」的英文表達有labour dispatch、manpower dispatch、contract labour、agency labour等。在中國大陸,有很多概念來描述勞務派遣這種用工方式,如「人力資源派遣」、「勞動力派遣」、「勞動派遣」、「人才派遣」、「人才租賃」

等。《勞動合同法》的一審草案中使用了「勞動力派遣」這一概念，最後通過的正式文本使用的卻是「勞務派遣」。本文無意辨析哪種概念更為適切；為了與法律規範一致，本文主要使用「勞務派遣」一詞。

作為一種人力資源或勞動力市場現象，勞務派遣涉及三個基本要件，或者說三方。第一方，從事勞務派遣的機構或企業，通常稱為「勞務派遣公司」，或者「派遣方」；第二方，要求勞務派遣的企業，通常稱為「用工單位」，或者「要派方」；第三方，被派遣者，即勞動者，通常稱為「被派遣勞工」。從事勞務派遣的企業共同構成了勞務派遣行業。勞務派遣中的三方互動形成了三角關係(如下圖)。常規的僱傭(就業)關係只涉及僱主(用人單位)與僱員(勞動者)兩個方面。相比之下，可以看到，勞務派遣實際上就是在僱主與勞工之間多出了一個派遣方，出現了勞動者僱傭與勞動者使用相分離的現象。

從某種意義上講，勞務派遣重新界定(或者是顛覆)了常規的僱傭／就業關係。它不僅影響到勞動者的權益，而且對勞動立法和國際勞工運動提出了新的挑戰。



勞務派遣的實質是僱主想要模糊勞動者的僱員身份，從而規避相關的勞工保護和社會保險責任，進而降低勞工成本。事實上，在勞動力市場中，規避常規僱傭或就業關係的做法一直存在，比方說，以精心草擬看起來像是服務合同(contract for service)的方式來掩蓋實際的僱傭關係。

一般來說，隨着勞工保護和社會保障立法的強化，企業掩蓋實際就業關係的動機會變得明顯。勞務派遣的廣泛使用對常規就業關係帶來了嚴峻的挑戰。從某種意義上講，勞務派遣重新界定(或者是顛覆)了常規的僱傭／就業關係。它的出現，不僅影響到勞動者的權益，而且對勞動立法和國際勞工運動提出了新的挑戰。對於如何規管勞務派遣或派遣勞動，世界各國都還在探索中。

勞務派遣最大的優勢是彈性。對企業來說，通過聘用派遣僱員，可以節省人力開支。這是符合經濟原則的選擇，因為企業最關心的是實現最小成本和最大利潤。從企業的角度看，在對未來難以做出準確評估時，聘請員工會變得小心謹慎，因而傾向於聘請更多的派遣員工。對僱員來說，勞務派遣固然會影響到他們的工資福利和就業保障，但可以擴大他們選擇職業的空間，因為他們可

以有機會嘗試不同的被派遣工作。特別是對那些有學歷的年輕人來說，通過派遣工作這種靈活的方式，他們可以在更廣泛的行業取得經驗。參與各種被派遣工作，實際上是一種職業試驗，僱員可以藉此決定將來想要從事的職業。而從事勞務派遣的公司（主要是人力資源公司）則為追求成本最小化的企業和追求靈活性的僱員提供了媒介。

勞務派遣公司擅長為企業挑選合適的員工來滿足企業的期望，並且可以為企業在挑選員工方面節約時間和金錢。對企業來講，使用派遣員工不僅可以節約勞工成本，而且也是一種高效的聘用方式。因為企業不僅可以節約招聘員工的成本，提高聘用效率，而且可以聘用到較優秀的員工。對人力資源公司來講，派遣員工的素質和表現很重要，它關係到公司的聲譽。在用人企業提出對員工的要求後，人力資源公司就要決定哪些員工最合適。通常，人力資源公司會向企業提供多個人選。如果企業不滿意，可以隨時換人，直到滿意為止。

總而言之，在激烈競爭的商業環境中，降低成本是企業的必然選擇。工作外判和勞務派遣都能夠幫助企業提升管理效率、降低成本、強化分工。它們的優點是：可以建立理想的分工，改正高成本的結構；提升國際競爭力；推動新業務的發展；創造就業和改變工業結構。

需要注意的是，「工作外判」(outsourced work) 與「勞務派遣」(agency labour) 之間的區別。工作外判指的是這樣的情況：一個企業把自己的工作或職能交給另一家企業去執行；而該企業的現有員工有可能與這些工作或職能一起轉移到另一家企業。勞務派遣指的是這樣的情況：一個企業並不直接僱用工人，而是要求勞務派遣公司提供其所需的工人；這些工人是由勞務派遣公司所僱用，與被企業直接僱用的員工相比，這些工人所得的工資較低，福利較少。

勞務派遣公司擅長為企業挑選合適的員工來滿足企業的期望，並且可以為企業在挑選員工方面節約時間和金錢。對企業來講，使用派遣員工不僅可以節約勞工成本，而且也是一種高效的聘用方式。

二 勞務派遣的興起

在世界各地，使用勞務派遣作為僱傭方式在第三產業中非常盛行，特別是銀行和許多大型企業。在各國企業中，愈來愈多的員工再不是傳統上的企業僱員，他們只是「被派遣的僱員」(dispatched employees)。他們是由人力資源公司或勞務派遣機構派來的，而不是由他們所工作的企業直接僱用。

作為一種僱傭或用工方式，勞務派遣起源於1920年代的美國。在1940年代和1960年代於美國、某些歐洲國家及日本等發達國家得到了迅速發展，而勞務派遣則成為了一種重要的行業。據估計，在發達國家，勞務派遣行業在1990年後每年以9%到17%的速度增長^①。由於日本經濟在90年代進入衰退期，為了降低營運成本，日本企業在這一階段紛紛放棄傳統的「終身僱用制」，而轉向以勞務派遣方式僱用員工。現在，80%以上的日本企業都使用勞務派遣方式，在某些企業，有一半的職位都是由臨時的派遣僱員擔任。在韓國，為了恢復遭受亞洲金融風暴摧殘的國家經濟，政府通過立法，使得勞務派遣在企業大行其道^②。在

台灣，勞務派遣行業也在快速發展，全台灣有勞務派遣相關企業1,400多家，從事白領到藍領，甚至外勞的派遣。據官方統計，2006年有派遣勞工約13萬，而最近的未來可能增加到30萬^③。

可見，在經濟全球化的時代，企業的活動日益多元化，要求在僱用員工方面有更大的彈性，因此，勞動力資源派遣作為一種新的僱傭／就業形式受到企業的歡迎。可以說，傳統的直接僱傭／就業關係正在逐步被勞務派遣所蠶食，而勞務派遣的領地則在不斷擴張。

在中國，勞務派遣的興起，既有國際因素，更有本土動力。在改革開放初期，一些外國企業以辦事處的形式進入中國，由於沒有工商註冊，它們不能直接僱用中國員工。可以說，它們的到來推動了勞務派遣行業在中國的發端和發展。1980年代在內地非常吃香的外企服務集團有限責任公司 (Foreign Enterprise Service Corporation, FESCO)，可以說是中國大陸最早、最正式的勞務派遣公司。因此，對外開放水平高的城市，如北京、上海、廣州等，均是中國勞務派遣業務開展得比較早的地方。

在改革開放初期，一些外國企業以辦事處的形式進入中國，由於沒有工商註冊，它們不能直接僱用中國員工。可以說，它們的到來推動了勞務派遣行業在中國的發端和發展。

其實，勞務派遣在中國內地的發展更有其本土動力。類似於勞務派遣的用工方式早在1980年代初已經出現。當時，國有企業受到剛性的勞動計劃和編制的制約，很難因應企業的生產經營活動的擴展而招聘新的人員。為了增加勞動力，特別是為了解決職工子弟就業問題，一些企業自主招聘了部分職工子弟作為臨時工或合同工，這種情況在油田、礦山企業等尤為突出。到了1980年代中後期，隨着勞動合同制的推行，為了規範勞動關係，這些企業通過設立勞務公司，由勞務公司與這些工人簽訂勞動合同，然後再派往企業工作。這種運作方式實際上就是勞務派遣^④。1990年代，為了解決國有企業下崗失業人員再就業問題，一些行業成立了勞務派遣公司，收留了從企業分流出來的富餘員工，然後再將他們派遣到其他經營狀況較好的企業或行業。例如，上海紡織系統在90年代初就成立了自己的勞務派遣公司來分流富餘的紡織工人^⑤。

隨着中國國有企業改革的深入和大量職工下崗失業，勞務派遣作為市場經濟形勢下的一種新型的勞動用工形式，引起政府的關注和重視，成為下崗職工再就業的一種重要方式。2002年，中共中央和國務院聯名發布的〈關於進一步做好下崗失業人員再就業工作的通知〉(中發[2002]12號)明確提出：「鼓勵下崗失業人員通過非全日制、臨時性、季節性、彈性工作等靈活多樣形式實現就業。通過發展勞務派遣、就業基地等組織形式，為他們靈活就業提供服務和幫助。」這一文件為勞務派遣在中國大陸的發展提供了重要的政策支持和政治鼓勵。隨後，全國的大多數省份也相繼出台了有關勞務派遣的管理辦法，從此，形形色色的勞務派遣機構紛紛建立起來。

自上世紀末以來，勞務派遣成為中國大陸勞動力市場一種被廣泛使用的僱傭形式。由於勞務派遣具備靈活性、成本低等優點，不僅為傳統的勞動力密集型行業如採礦、建築、交通運輸等普遍使用，一些新興的行業如金融、電訊等部門也大量使用。從家政服務中介到一些壟斷型的國有企業和機關、事業單位

等，都大量使用派遣勞務工。據中華人民共和國人事部的統計，2006年，全國人才派遣業客戶單位數達56,362家，派遣僱員數達到780,603人。據北京市人事局統計，2006年，北京人才服務機構提供的人才派遣(人事代理)服務中，委託單位近4萬家，代理人數約35萬人。據上海人才中介行業協會統計，2006年上海人才服務業派遣員工數量約為62萬人，年平均增長率高達30至35%，派遣營業額超過120億元。2007年，人才派遣業務營業收入預計超過200億元。目前已有一半以上的上海外資企業採用人才派遣的僱傭方式，世界500強企業絕大多數都採用派遣方式來進行員工管理^⑥。

三 勞務派遣中的勞動者：可拋棄的勞工？

如前所述，勞務派遣中存在着由派遣單位、要派單位(用工單位)和勞動者(被派遣者)三方構成的三角關係。作為僱主的勞務派遣單位沒有使用勞動者，而使用勞動者的用工單位又不是真正的僱主，在缺乏明確法律規範的情況下，這種三角關係表現出不協調的狀況。通俗地說，就是「有關係，沒勞動；有勞動，沒關係」。作為被派遣的勞動者，夾在「兩位主人」之間，是這種不協調三角關係中的主要受害者。即使是在正常的情況下，派遣勞動者的工資和福利都要低於直接僱用的勞動者，而且更缺乏就業安全的保障。

勞務派遣的出現和擴展，令勞動力市場形成了「雙層勞動力」(two-tier workforce)。與直接僱用的勞工相比，這些被派遣的勞工(dispatched workers)實際上成為了「可拋棄的勞工」(disposable workers)。當被派遣的勞動者與用工單位之間出現爭議時，勞動者更是投訴無門。由於勞動者不是用工單位的僱員，用工單位往往拒絕承擔作為勞動力使用者的義務；而派遣單位雖然是真正的僱主，但卻不是相關爭議的直接當事人，因而傾向於推脫責任。因此，勞務派遣中最主要的問題是勞動者權益的保障問題。

國際工會組織對勞務派遣的不斷蔓延深感憂慮，對勞務派遣的關注成為它們的重要工作。國際化學、能源、礦業和其他行業工會聯合會(International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions, ICEM)在2004年對勞務派遣進行了一項調查。結果表明，勞務派遣正在不斷取代直接僱用的固定勞工，工人的就業條件不斷惡化，派遣勞工難以加入工會組織，直接僱用的固定勞工對派遣勞工持敵視態度，派遣勞工非常擔憂失去工作。針對這種狀況，該國際工會組織指出，僱主無權把直接僱用勞工的工作賣出去，於是提出了「工作不是用來出售」(Job Not for Sale)的口號，並尋求通過國際和國內立法來限制勞務派遣和工作外判的發展趨向^⑦。

勞務派遣對勞動者權益的衝擊已經受到了各方面的廣泛關注，許多國家和國際組織都希望通過立法來保護派遣勞工的權益。至少有三個國際組織制訂了針對勞務派遣的法例，它們是歐盟(European Union, EU)、國際勞工組織

勞務派遣中存在着由派遣單位、要派單位(用工單位)和勞動者(被派遣者)三方構成的三角關係，在缺乏明確法律規範的情況下，這種三角關係表現出不協調的狀況，就是「有關係，沒勞動；有勞動，沒關係」。

(International Labour Organization, ILO) 和經濟合作與發展組織 (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD)。歐盟已經制訂不同的法例，涉及勞務派遣中的工人權利問題，特別是在企業業務轉移時有關工人權益的保護。國際勞工組織通過的《關於多國企業與社會政策的三方原則聲明》(The ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy) 和經濟合作與發展組織制訂的《多國企業指引》(The OECD Guidelines for Multinational Enterprises)，均對勞務派遣提供了直接的國際指引。在中國大陸，勞務派遣也是勞動立法的重要課題。

四 圍繞勞務派遣立法的爭議

由於勞務派遣是勞動力市場的新現象，又缺乏法律規範，因此，隨着勞務派遣行業在中國大陸的蓬勃發展，濫用勞務派遣的情況也愈來愈嚴重。有的用人單位為了規避其作為用人單位應承擔的責任，往往以勞務派遣的方式強迫員工從正式職工變為被派遣員工。有的用人單位則自己組建勞務派遣公司，把自己原來的職工分流到新組建的勞務派遣公司，再由派遣公司重新派遣到原單位的原崗位工作。雖然工作崗位一樣，但由於身份改變了，工人的工資和福利待遇因而與原來相差甚遠。還有一些企業一方面大規模裁員，另一方面卻大量使用派遣勞動者。

派遣單位本身也存在許多問題。很多派遣公司雖名為派遣公司，實際上進行的卻是勞務中介活動，從事多層勞務派遣或轉讓勞動力。有的派遣公司不合理地從被派遣勞動者的工資中提取管理費，甚至剋扣、拖欠勞動者的工資，不為勞動者繳納社會保險費。由於勞務派遣活動不規範，因此而產生的勞動爭議案件也特別多，其處理難度也比較大。

鑒於勞務派遣實踐中的種種問題，社會上出現了要求通過立法規範勞務派遣的強烈呼聲。他們要求通過立法嚴格規定勞務派遣的運作方式，明確勞務派遣的適用範圍，規範勞務派遣企業的資格，保障被派遣勞動者的權益^⑥。隨着《勞動合同法》立法進程的展開，勞務派遣成為立法過程中廣受關注的主要問題之一。

2006年3月20日，全國人大常委會向全社會公布《勞動合同法(草案)》(一審稿)，實行開門立法，邀請社會各界對草案發表意見。在草案中，勞務派遣這種用工形式被稱為「勞動力派遣」。草案對「勞動力派遣」的規定涉及勞動力派遣機構的註冊資本和備用金、派遣單位與勞動者之間的勞動合同關係、派遣單位與用工單位對被派遣勞動者的義務分擔等。這些規定主要是為了解決在勞動力派遣這種用工形式下，實際用人單位不直接與勞動者訂立勞動合同，派遣單位與接受單位藉機相互推諉對勞動者的義務的問題。

針對這一問題，《勞動合同法(草案)》規定：勞動力派遣單位與勞動者訂立的以勞動力派遣形式用工的勞動合同，除應當具備一般勞動合同的必備條款以

鑒於勞務派遣實踐中的種種問題，社會上出現了要求通過立法嚴格規定勞務派遣的運作方式，明確勞務派遣的適用範圍，規範勞務派遣企業的資格，保障被派遣勞動者的權益。

外，還應當載明接受單位和派遣期限、工作崗位等情況；勞動力派遣單位應當與接受單位訂立勞動力派遣協議，勞動者有權知悉勞動力派遣協議的內容；勞動力派遣單位與勞動者訂立的勞動合同滿一年必須終止，接受單位繼續使用該勞動者，須與勞動者訂立勞動合同；勞動力派遣單位和接受單位應當分別履行對勞動者的義務，拒不履行義務者，須承擔相應的法律責任^⑩。

社會各界對《勞動合同法(草案)》進行了熱烈的討論，並提出了各種意見。全國人大常委會法制工作委員會提供的整理資料表明，公眾對勞動力派遣問題進行了非常熱烈的討論。公眾普遍認為中國勞動力派遣市場比較混亂，但對勞動力派遣這種用工形式是否要保留則出現了不同的意見。持否定意見者認為，勞動力派遣是一種畸形的用工形式，徹底動搖了勞動者在勞動關係中的主體地位。通過勞動力派遣這種形式，用人單位躲避風險、逃避責任，派遣單位得到經濟利益，但被派遣勞動者的合法權益卻得不到保障。他們建議取締勞動力派遣這種用工形式。

但是多數人持有保留的肯定意見，認為完全取締勞動力派遣是不現實的。不過，草案對勞動力派遣的規定剛性不足，制約性不強，建議對這種用工形式作出更加嚴格的限制。有的建議提高勞動力派遣公司的准入門檻，不僅要對勞動力派遣單位設置資金條件，還要對從事勞動力派遣業務的人員資格作出規定。有的建議嚴格限制勞動力派遣用工形式的適用範圍，範圍應限定在鐘點工、季節工或者建築承包工中，一般性的行業要明確禁止採取這種用工形式，用人單位固定的主要工種或者崗位不能接受勞動力的派遣，特別要禁止批量轉移農村勞動力到發達地區大型外資企業務工採取勞動力派遣形式。有的建議明確勞動力派遣的期限，嚴禁用人單位長期使用派遣勞動力。有的提出應界定勞動力派遣單位、用人單位和勞動者三者之間的關係，明確規定派遣單位與用人單位之間的約定不能對抗勞動者，勞動者在派遣勞動中受到侵害的，派遣單位和用人單位承擔連帶責任，避免互相扯皮。有的建議嚴格法律責任，對於勞動力派遣單位和用人單位互相推諉或者惡意串通侵害勞動者合法權益的行為，給予嚴厲處罰。

勞動力派遣公司對草案中有關規範勞動力派遣的條文反應強烈。這些公司認為，草案關於勞動力派遣單位必須提供每個勞動者不低於5,000元備用金的規定過於苛刻，是對勞動力派遣行業的整體打擊。現有的勞動力派遣單位，即使是規模比較大的勞動力派遣單位，也很少能承受如此苛刻的條件。同時，勞動力派遣行業認為，將備用金存入指定銀行賬戶的操作難度比較大，勞動力派遣中勞動者的流動性強，增減幅度大，備用金要適時按照人員的變動進行相應變化。這樣不僅令派遣單位需為此疲於奔命，勞動保障部門也很難進行監控；而且，備用金的數額非常大，閒置這麼一大筆資金是一種浪費，同時還要考慮如何確保這筆資金的安全。

此外，它們也不滿意草案關於派遣合同滿一年必須終止的規定，認為企業不是公益型或者財政撥款的單位，需要一批有素質、熟悉業務、懂得用人單位規章制度的勞動者從事生產。如果派遣合同只能簽訂一年，不僅使用人單位不

社會各界對《勞動合同法(草案)》進行了熱烈討論，持否定意見者認為，勞動力派遣是一種畸形的用工形式，徹底動搖了勞動者在勞動關係中的主體地位。但多數人持有保留的肯定意見，認為完全取締勞動力派遣是不現實的。

得不面臨每年接收大量新手的壓力，對勞動者也並不一定有利。而且，勞動力派遣合同期限的長短不應該是行政部門干預的事項，草案的規定使得勞動保障主管部門過度介入到勞動者與用人單位之間，不但會使勞動保障主管部門不堪重負，也不能很好地解決存在的問題^⑩。

儘管公眾意見多數要求在一審稿的基礎上進一步加強對勞動力派遣的管理，但其後形成的二審稿卻取消了對勞動力派遣公司必須為每一名派遣勞動者提供5,000元備用金的規定。不過，《勞動合同法》的正式文本還是對勞務派遣施加了比較嚴格的規定，以專節的方式對勞務派遣的各個方面進行了規範。首先，增加勞務派遣公司的註冊資金。勞務派遣公司註冊資金不得少於50萬，而且要一次到位。第二，強化了勞務派遣單位的責任。勞務派遣單位應與被派遣勞動者建立勞動關係，承擔用人單位的義務，必須簽訂兩年以上的固定期限勞動合同，無工作期間必須支付最低工資等。第三，強化用工單位的責任。勞務派遣單位應與用工單位訂立勞務派遣協議，必須約定派遣崗位和人員數量、派遣期限、勞動報酬和社會保險、違約責任等。同時，用工單位還必須對被派遣的勞動者履行若干義務，包括提供勞動條件和勞動保護、告知工作要求和勞動報酬，支付加班費、績效獎金、福利待遇，進行崗前培訓等。第四，對使用勞務派遣的崗位進行了限制。勞務派遣一般在臨時性、輔助性或者替代性的工作崗位上實施；同時，用人單位不得設立勞務派遣單位向本單位或者所屬單位派遣勞動者^⑪。

《勞動合同法》通過以來，勞務派遣行業不但沒有受到衝擊，反而顯得更有活力和生機。許多試圖規避勞動合同要求、減低勞工成本的企業，都紛紛求助於勞務派遣。很顯然，勞務派遣的「逆市攀升」並不符合立法者們的意願。

五 結語：勞工保護需要勞工團結

《勞動合同法》以法律的形式確定了勞務派遣的合法性，同時也對勞務派遣活動進行了嚴格的法律規範。從這一點來說，《勞動合同法》回應了公眾要求立法規範勞務派遣的訴求，有利於勞務派遣行業的規範發展。不過，立法者通過限制勞務派遣這種用工形式來保護勞動者的意圖能否真正實現還有待觀察。從《勞動合同法》通過以來勞務派遣行業的發展情況來看，勞務派遣行業不但沒有受到衝擊，反而顯得更有活力和生機。許多試圖規避勞動合同要求、減低勞工成本的企業，都紛紛求助於勞務派遣；同時，由於勞務派遣業務興旺，一些大公司也紛紛向勞務派遣公司注資。很顯然，勞務派遣的「逆市攀升」並不符合立法者們的意願。

2007年12月12日，富士康集團在深圳總部召開《勞動合同法》專家論壇。在論壇中，富士康董事長郭台銘表示要使用勞務派遣公司來提高公司效率。對此，與會的全國人大法工委行政室處長童衛東指出：「『勞務派遣工』合法權益長期沒有保障，我們建議企業盡量不在生產工人崗位上使用『勞務派遣工』。」另一位與會者，《勞動合同法》起草課題組組長、中國人民大學勞動法教授常凱則表示：「由於新法着重保護勞方，使企業使用勞務派遣成本增加，因此是使用長期

合同工、還是勞務派遣工，企業要慎重。」與會的國家勞動和社會保障部勞動關係協調處處長桂楨則表示：「由於在現行緊張勞資現狀下，勞方處於弱勢地位，在企業使用勞務派遣工時，必須受到限制。用工單位使用勞動派遣應考慮三種原則：臨時性、替代性和輔助性。勞務派遣員工有參加工會的權利，企業對勞動派遣的員工的控制力弱於全日制員工。」與會的國家勞動和社會保障部勞動工資司副司長董平認為：「一旦放寬對企業使用勞務派遣工的條件，勢必讓很多企業利用勞務派遣工的方式來規避《勞動合同法》。……比如，成立一家無生產需求的公司，招募勞工，並派遣到自己的生產性企業中，以便規避企業責任。」^⑩

2007年12月22日，全國人大常委會法工委行政法室副主任張世誠表示，《勞動合同法》保障了用工自主權，但用人單位不能濫用勞務派遣，違背勞動者意願，強迫其改簽勞務派遣合同。張世誠透露，有關部門將對勞務派遣的臨時性、輔助性、替代性進一步予以明確，依法規制這種用工方式。不過，有關細則何時出台尚不清楚。

實際上，要制衡勞務派遣的濫用，保護勞工權益，僅有法律規範還是不夠的，更重要的是勞工的組織力量。在勞動力市場上沒有談判地位，這是勞動者權益不斷遭到侵犯的根源。

註釋

①③ Allen Hsu, "Labor-dispatch Industry Seen Revolutionizing Work Force" (12 July 2007), *Taiwan Journal* XXIV, no. 48 (2007), <http://taiwanjournal.nat.gov.tw/ct.asp?xItem=24991&CtNode=122>。

② Huck-ju Kwon, "Inadequate Policy or Operational Failure? The Potential Crisis of the Korean National Pension Programme", *Social Policy and Administration* 33, no. 1 (1999): 20-38.

④ 石成琳：〈企業如何用好勞務派遣〉，《中國勞動》，2007年第8期，頁47。

⑤ 孫承叔等編：《奇迹是如何創造出來的：關於上海市再就業工程的研究報告》（上海：復旦大學出版社，1998）。

⑥ 《中國人事報》，2008年1月30日，www.rensb.com/showarticle.php?articleID=9124。

⑦ 參見 www.icem.org/en/73-Contract-and-Agency-Labour。

⑧ 李進東：〈立法規範勞務派遣刻不容緩〉，《中國工運》，2007年第3期，頁48-49。

⑨ 參見《勞動合同法（草案）》，第十二條第二款、第三款，第二十四條第二款，第四十條，第五十九條，2006年3月。

⑩ 全國人大常委會辦公廳新聞局：〈各地人民群眾對勞動合同法草案的意見匯總〉，新華網，http://news.xinhuanet.com/newscenter/2006-04/06/content_4392500_9.htm。

⑪ 參見《中華人民共和國勞動合同法》，第五章第二節第五十七條、第五十八條、第五十九條、第六十條、第六十二條、第六十六條和第六十七條，2007年6月29日。

⑫ 引自《經濟觀察報》，2007年12月15日。