

派遣勞動、曖昧定義造成惡質企業橫行-吉林省率先定出「勞務派遣處理法」¹

中國於 2008 年實施「勞動合同法」，該法中亦有勞動派遣專章。經過三年的施行，各地派遣勞動出現很多問題，因為「一時的、補助的、代替的」的定義及內容過於模糊，使得不肖企業橫行，東北部的吉林省積極採取對策。東北部的國有企業比例重，由大型國有企業內部成立的勞務派遣公司提供合法的派遣勞工，也因此該區派遣勞動問題較其他地區來得嚴重。

派遣勞動者於勞動合同法中的規定

對於中國而言，派遣勞動是因應社會的需要而產生的。1990 年代國有企業改革造成許多勞工失業，政府提出就業政策中，不僅有民間企業的派遣事業，也提倡公共就業服務機構從事傳統的職業介紹、職業指導、職業培訓和職位開發等。另 2001 年加入 WTO 沿海發達地區的一些企業大量使用異地派遣(內陸派遣至沿海)勞工²，降低了失業率。以至 2008 年「勞動合同法」第五章第二節中專設派遣勞動規定共 10 條，以及勞動合同法實施條例中 5 條有關派遣勞動的規定。

派遣制度的問題點

人民日報 100 年 12 月 1 日以「防止派遣制度的濫用」為題刊載，內容除了對人力資源暨社會保障部所制定的派遣勞動法制分析外，另外

¹ http://www.jil.gov.cn/foreign/jihou/2012_1/china_01.htm

² 所謂異地派遣就是派遣企業註冊地與用工單位所在地不在同一城市，甚至不在同一個省，派遣企業將員工派到用工單位工作的行為。這種方式的派遣帶來很多問題，其中較突出的就是，用工當地的勞動行政部門對設在異地的勞務派遣單位無從瞭解，不僅很難進行事前的監督和管理。而且，一旦發生勞動爭議，被派遣勞動者權益受損害，如果異地派遣機構不配合，不參與勞動爭議處理，勞動仲裁部門難以送達仲裁文書，找不到雇主，增加了勞動爭議處理的難度。

也揭露問題點，以下舉例四點：

1. 勞動派遣是用人輔助的方式，勞動合同法第 66 條：勞務派遣一般在「臨時性、補助性或替代性」的職位上實施，由於該定義曖昧不明，使得無法判斷派遣勞動者的適用條件案例增加。
2. 勞動災害發生時的責任歸屬也不明確。
3. 勞動檢查人員不足。
4. 勞動派遣公司良莠不齊

針對以上四點，人力資源暨社會保障部開始研究制定勞務派遣法規，防止濫用派遣制度。

為規範勞務派遣用工行為，維護被派遣勞動者的合法權益，促進勞動關係和諧穩定，日前，天津市 2011 年 9 月施行「天津市勞務派遣管理辦法」，吉林省人力資源和社會保障廳也自 2012 年 1 月 1 日起施行「吉林省勞務派遣管理辦法」。吉林省訂定法律時考量為該省國營企業為多數。國有企業改制出現的大量失業潮，目前大多使用派遣勞工，據說人數約佔全部從業人員的三分之二，特別是吉林省是國有企業汽車製造廠商的所在地，其派遣勞動者的保護比其他地區來得更重要。

吉林省施行該法律的特徵是將至今仍處於曖昧的派遣勞動業，有了明確的規範。規定聘僱單位一般應當在臨時性、補助性、替代性的工作上使用派遣勞工，如臨時性工作係指未滿一年者。另外補助性為從業者無法兼顧之管理工作時、替代性則是勞動者因病休假、生產、兵役及因傷治療等。

名稱	勞動合同法	天津市勞務派遣 管理辦法	吉林省勞務派遣管 理辦法
施行期間	2008年1月	2011年9月	2012年1月
派遣勞動允許行 業	臨時性、輔助性、 替代性的業務	無特別規定	臨時性、補助性、替 代性業務。臨時性指 時間未滿一年；輔助 性為從業者無法兼 顧之管理工作時、替 代性則是勞動者因 病休假、生產、兵役 及因傷治療等
派遣公司與勞動 者訂定勞動契約 及解約之條件	無規定	有規定	有規定
同工同酬	同工同酬	企業的薪資、福利 社會保險等均與 同工者相等	同工同酬
派遣公司與要派 公司契約	無規定	依主管機關規定 的表格填寫	無規定
派遣公司與勞動 者契約形式	訂立二年以上的 固定期限勞動合 同	依主管機關規定 的表格填寫	訂立二年以上的固 定期限勞動合同
法律有效期間	無	2016年9月以後 廢止	無