

简报

公平劳动协会是一个由多方利益相关者组成的机构，包括商业公司、大学、社会团体，旨在改善全世界工人的工作条件。公平劳动协会不定期发布关于全球供应链上存在的问题的简报。我们希望这样的简报能帮助大家从多种视角了解特定的问题。公平劳动协会始终都致力于要求商业公司成员能够遵守相关法律法规以及公平劳动协会工作场所行为规范与合规基准。

中国关于派遣工的规定

2016年3月

问题点:

FLA的会员应如何应对于2016年3月开始执行的关于派遣工的新规?

历史回顾:

2008年开始生效的中国劳动合同法旨在更好的保护员工的利益，包括要求雇主以书面形式与雇员签订劳动合同，并把合同分发给每个员工。然而，这也因此产生了一些意想不到的效果。

该法仅规定雇主与直接雇员签订劳动合同，因此有部分雇主就通过外包，把财务上或法律责任转嫁给了第三方“派遣单位”。根据中华人民共和国人力资源和社会保障部的统计显示，到2011年，中国有约2700万的派遣工。¹ 中华全国总工会更是预估有6000万的派遣工。²

为了解决雇主过分依赖派遣工的情况，中国政府决定通过明确三类岗位可由派遣工担任，从而限制派遣工的数量。这些限定条款——原劳动合同法的修正案和关于派遣工的单独规定，逐步于2013年和2014年开始生效。在经过两年窗口期之后，2016年3月1日起，雇员不得雇用超过总员工10%的派遣工。

三类岗位:

法律允许雇主就以下三类岗位聘用派遣工:

- “临时性”，即不超过6个月的工作岗位。然而，法律同时也规定派遣单位必须与员工签订至少2年的固定期限合同。
- “辅助性”，即为主营业务提供辅助的非主营业务。例如，安保、食堂和宿舍服务通常会使用派遣工。尽管法律并没有给出明确的解释说明何谓“辅助性”，而是要求雇主在与员工代表协商后来确定“辅助性”的岗位。

公平劳动协会行为准则关键点： 雇佣关系*

“雇主应采取并贯彻尊重工人的雇佣规则和条件,根据本国和国际的劳动和社会保障法律法规,保障工人的基本权益。”

基准 5

“雇主不得使用……要求工人支付招聘和/或雇佣费用的就业中介。”

基准 6

“雇主应对就业中介使用标准合同语言，尤其要明确雇主直接支付合同工/临时工工资的权利，从而确保报酬的公平性以及工作场所标准符合FLA工作场所守则及相关的国家法律法规。”

基准 9

“雇主不得聘用合同/应急/临时工，作为连续或固定的雇用措施来支持常规商业需求。”

1 Cairns, D. 2015, 'New formalities for casual labour: Addressing unintended consequences of China's Labour Contract Law', Washington International Law Journal, 24(1), p.238.

2 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_246921.pdf

* <http://www.fairlabor.org/our-work/labor-standards>

- “替代性”，即临时空缺岗位。这些空缺岗位通常是劳动者因产假、病假或脱产学习等其他理由而造成的无法在一段时间内工作。

所有这些规定，包括10%的限制，都旨在解决派遣工在主营业务岗位上却不能享受和合同工、长期雇员一样待遇的问题。

与派遣工相关的问题:

尽管法律明文规定同工同酬，但研究表明派遣工的工资通常比永久雇员要低。³

例如，根据南京市（中国江苏省会城市）2013年的一项调研发现，普通员工和派遣工的月工资分别为3909元和2715元。⁴ 在44个参与该调研的企业中，在不计算福利的情况下，工资差距高达3000元。⁵ 同样，调研还发现通常派遣工也不会缴纳法律规定的社保⁶ 和住房公积金。

在FLA2014年和2015年的尽职调查中，评估员发现89家中国工厂中的3家工厂有或曾经使用过派遣工。评估结果也同样确认了派遣工遭遇过迟付或仅支付部分社保的情况，其中一家工厂仅针对普通员工支付住房公积金而非派遣工。

派遣工在上述3家被评估工厂中占到了38%的比例，并被大量派遣至生产线，没有区分常规工种还是临时性、辅助性或替代性工种。评估员还发现这些工厂并没有制定详细的计划在规定期限之前去实现派遣工不得超过10%的法律规定。

FLA评估员还发现工厂有时使用的派遣单位会要求工人支付10-50元（1.5-6美元）不等的招聘费，这已经违反了公平劳动协会工作场所行为规范与合规基准。其他研究也发现存在要求工人支付高达15-60美元招聘费的情况。⁷

公平劳动协会的建议:

当品牌公司发现其工厂在使用派遣工时，FLA建议实行以下策略来进行工作场所标准监督:

- 监督工人是否需要支付招聘费，若发现有此类情况应立即停止。
- 监督派遣工比例是否超过10%，若超过，制定一个有时间线的整改计划，使其比例降低到10%以下。
- 监督派遣工所在的岗位是否具有临时性、辅助性或替代性，并了解工厂是如何在书面政策和程序中规定这三性的。
- 监督派遣工与普通员工是否同工同酬，以及享有同等的社保福利。
- 向工厂表明派遣工享有的劳资关系权利与普通员工一致。

作为负责任的供应链领导者如FLA会员公司们，应采取积极的措施帮助供应商，使其行为符合最新的中国劳动合同法和派遣工规定。

3 Article 63, Amended Labor Contract Law; Article 7, Interim Provisions on Labor Dispatch, 2014.

4 Private Employment Agencies and Labor Dispatch in China, Liu Genghua, Working Paper No.293, ILO, p.22.

5 Ibid.

6 <http://www.businessweek.com/articles/2012-03-08/why-chinas-factories-are-turning-to-temp-workers>.

7 China Labor Watch, Tragedies of Globalization: The Truth Behind Electronics Sweatshops No Contracts, Excessive Overtime and Discrimination (2012), available at <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2104&context=globaldocs>.