

全国人大常委会法制工作委员会社会法室 / 编著

劳务派遣制度 解读与法律适用

主 编

滕 炜

（全国人大常委会法制工作委员会社会法室主任）

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

全国人大常委会法制工作委员会社会法室 / 编著

劳务派遣制度 解读与法律适用

主 编

滕 炜

(全国人大常委会法制工作委员会社会法室主任)

参 审

刘左军

陈佳林

王晓华

曹 萍

郑全红

蔡 俊

赵 光

母光栋

王 瑞

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

劳务派遣制度解读与法律适用/全国人大常委会法制工作委员会社会法室编著. —北京: 中国法制出版社, 2013. 1
ISBN 978 - 7 - 5093 - 4381 - 4

I. ①劳… II. ①全… III. ①劳动合同 - 合同法 - 法律解释 - 中国
②劳动合同 - 合同法 - 法律适用 - 中国 IV. ①D922. 525

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 025631 号

策划编辑: 马 颖

责任编辑: 唐 鸥

封面设计: 李 宁

劳务派遣制度解读与法律适用

LAOWU PAIQIAN ZHIDU JIEDU YU FALU SHIYONG

编者/全国人大常委会法制工作委员会社会法室

经销/新华书店

印刷/三河市紫恒印装有限公司

开本/730 × 1030 毫米 16

版次/2013 年 3 月第 1 版

印张/13.75 字数/158 千

2013 年 3 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 4381 - 4

定价: 40.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真: 66031119

网址: <http://www.zgfzs.com>

编辑部电话: 66066820

市场营销部电话: 66017726

邮购部电话: 66033288

目 录

第一章 导 论	1
第一节 劳务派遣概述	1
第二节 我国劳务派遣的基本情况	3
第三节 欧盟和一些国家的劳务派遣制度	11
第四节 我国劳务派遣法律规范的修改与完善	18
第二章 劳务派遣用工的法律地位及其岗位、数量限制	27
第一节 劳动用工制度改革与劳务派遣用工发展	28
第二节 劳务派遣用工的法律定位	34
第三节 劳务派遣用工是一种补充用工形式	37
第四节 劳务派遣用工岗位与数量限制	40
第三章 劳务派遣业务经营许可	42
第一节 劳务派遣业务经营许可	42
第二节 许可条件和程序	52
第四章 被派遣劳动者的权利保护	59
第一节 概 述	59
第二节 被派遣劳动者享有同工同酬的权利	60
第三节 被派遣劳动者享有的民主权利	68
第四节 跨地区派遣劳动者的特殊规定	74
第五章 劳动合同和劳务派遣协议的订立与履行	80
第一节 概 述	80

第二节 劳动合同的订立与履行	85
第三节 劳务派遣协议的订立与履行	102
第四节 用工单位的义务	109
第五节 劳务派遣单位的义务	120
第六章 法律责任	132
第一节 概 述	132
第二节 用工单位的法律责任	144
第三节 劳务派遣单位的法律责任	150
第四节 用人单位和劳务派遣单位的侵权责任	152
第五节 用工单位和劳务派遣单位的连带责任	157
第七章 劳动合同法修改后新旧法实施的平稳过渡	165
第一节 关于修改决定的施行日期	165
第二节 关于过渡事项的规定	166

附录:

一、有关法律、行政法规、司法解释	170
1. 全国人民代表大会常务委员会关于修改《中华人民共和国 劳动合同法》的决定	170
(2012 年 12 月 28 日)	
2. 中华人民共和国劳动合同法	172
(2012 年 12 月 28 日)	
3. 中华人民共和国劳动合同法实施条例	190
(2008 年 9 月 18 日)	
4. 最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的 解释	196
(2001 年 4 月 16 日)	

5. 最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的 解释（二）	200
(2006 年 8 月 14 日)	
6. 最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的 解释（三）	204
(2010 年 9 月 13 日)	
二、相关立法资料	207
1. 关于《中华人民共和国合同法修正案（草案）》的 说明	207
2. 全国人民代表大会法律委员会关于《中华人民共和国劳动 合同法修正案（草案）》审议结果的报告	210
3. 全国人民代表大会法律委员会关于《全国人民代表大会常务 委员会关于修改〈中华人民共和国合同法〉的决定 （草案）》修改意见的报告	213
后 记	215

第一章 导 论

第一节 劳务派遣概述

一、劳务派遣的基本概念

劳务派遣，是指劳务派遣单位（即用人单位）分别与被派遣劳动者（即劳务派遣工）签订劳动合同、与用工单位签订劳务派遣协议，劳务派遣工在用工单位的调配和管理下提供劳动，劳务派遣单位从用工单位获取相关费用，并向劳务派遣工支付劳动报酬的一种用工形式。

作为一种新型的劳动关系，劳务派遣在我国开展的时间并不长，但由于劳务派遣适应了用工单位用工灵活性的需求，因此很快发展起来，劳务派遣在我国最早兴起于上世纪八十年代初，是全球就业形势多样化趋势在我国的具体表现，上世纪末本世纪初，顺应国有企业事业单位改革、下岗职工再就业、农村劳动力有序转移、企业节约劳动力成本等形势发展，劳务派遣现象逐步增多，它在促进劳动力市场发育，满足企业灵活用工需求等方面发挥了积极作用。

一些专家学者从不同角度看劳务派遣。一是从经济学角度看劳务派遣。传统经济学观点认为通过市场的自由竞争，可以实现资源的优化配置，但现实中有时却并非如此。在劳动力市场中，由于雇主和寻找工作的

人之间信息不对称，常常使得雇主很难在需要的时候雇用到合适的人，这就需要一些非市场制度，将信息传递给雇主。劳务派遣就是这样一种充当非市场制度的用工形式。劳务派遣单位作为专业机构，可以获得劳动力市场上各个层次的供求信息，通过与用人单位和劳动者之间的运作达到人力资源的优化配置。劳务派遣对促进就业具有积极意义，劳务派遣可以帮助政府调控劳动力市场，使得劳动力市场对劳动力的吸纳能力增强。二是从微观人力资源管理看劳务派遣。劳务派遣这一用工形式一经出现就在很多国家受到雇主的大力推崇。我国的劳务派遣制度发展虽然较一些国家要晚，但一经传入便迅速发展。三是从劳动法角度看劳务派遣。有学者当劳务派遣在国内初露端倪时就疾呼，劳务派遣是将劳动者作为商品进行的买卖，最好对此予以禁止。还有人指出，劳务派遣是企业逃避法律责任的一种手段，它很容易使劳动者的权益受到损害。一些专家认为，包括劳务派遣在内的非正规就业之所以在世界范围内变得越来越普遍，就其本质而言，是因为它可以在许多方面规避传统劳动法律的调整。总体而言，对劳务派遣的正面作用要充分认可，要承认劳务派遣的发展在国内外已经成为一种趋势；但对劳务派遣工的合法权益保护问题不仅要正视，还要通过规范和引导加以解决。

劳务派遣是劳动者和劳务派遣单位签订劳动合同，再由派遣单位将劳动者派到用工单位工作的一种用工方式。劳务派遣单位负责招聘、考核劳动者；用工单位提供具体劳动岗位，指挥、监督被派遣劳动者工作，并按照约定向劳务派遣单位支付劳动者的工资、社会保险费用、管理费等。劳务派遣作为一种特殊的用工方式，有其促进灵活就业、减少企业人力资源管理成本等优势，但由于“劳动”和“劳动关系”分离，传统的劳动者与用工单位的双方关系转化为劳动者、劳务派遣单位、用工单位三方关系，使劳动者合法权益的保护难度加大。与传统的劳动关系不同，劳务派遣中的劳动关系涉及三方主体，与传统典型的劳动关系相比关系更为复杂。在

传统的劳动关系中，雇主与签约劳动者构成了双方主体，而在劳务派遣关系中这种双方主体关系除了派遣单位与派遣劳动者外，还包含有一个重要的第三方主体，即与派遣公司签署劳务派遣协议的用工单位。劳务派遣单位是劳动者的法定雇主（即用人单位），具体的工作单位和劳动服务对象则是第三方的用工单位，在这一过程中，劳动者的雇用和使用发生了分离，派遣单位与劳动者之间的雇用关系是一种有关系无劳动的劳动合同关系，用工单位与劳动者之间则是一种有劳动无劳动关系的用工管理关系，用工单位与派遣单位之间则是一种民事的合同关系。

劳务派遣按照一般分类，分为常雇型与登记型两类：常雇型派遣是指，劳务派遣机构将与其签订劳动合同的被派遣劳动者派遣到用工单位提供劳动。此种类型的特点是不论被派遣劳动者是否被派出，劳务派遣机构都有给付工资和相关福利待遇、履行劳动法规定的雇主责任和义务，被派遣劳动者同一般劳动者一样受到解雇保护。登记型派遣是指，劳动者在劳务派遣机构进行登记，与劳务派遣机构的劳动关系仅在被派遣期间成立。登记型派遣只是在劳务派遣机构需要劳动者时，劳动者才与劳务派遣机构订立劳动合同，劳务派遣机构也仅在劳动者被派遣期间才向其支付工资，一旦派遣期间届满，或是劳务派遣机构与用工单位签订的派遣协议因故解除时，被派遣劳动者与劳务派遣机构间的劳动关系随即终止，被派遣劳动者又恢复到原登记时的状态。

第二节 我国劳务派遣的基本情况

一、我国劳务派遣的发展

我国的劳务派遣始于上世纪八十年代初，当时主要是一些外国企业通

过我国外企服务机构向其派遣劳动者，解决其在华用工问题。上世纪九十年代末以来，劳务派遣在各行业、各领域快速发展，成为一些企业的主要用工形式。劳务派遣单位良莠不齐，用工单位和派遣单位侵害派遣工合法权益的现象时有发生。2007 年制定劳动合同法时，针对一些派遣单位克扣派遣工工资、用工单位规避与劳动者签订劳动合同、滥用劳务派遣用工方式等问题，专门作了规定。第六十三条规定派遣工享有与用工单位职工同工同酬权利，第六十六条规定劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性工作岗位上实施，目的在于对劳务派遣的发展予以规范。但是劳动合同法实施以来，上述有关规定的实际执行效果并不理想，劳务派遣单位数量和派遣工人数在一些地区进一步快速增长。

（一）劳务派遣机构情况

2008 年以来，劳务派遣行业迅速发展，新注册的劳务派遣机构大幅增加，目前，尚没有全国劳务派遣机构的具体统计数字。我国劳务派遣机构主要有四类：一是经国务院及省级政府批准成立的外服系统劳务派遣企业；二是各级政府劳动行政部门依托公共就业服务机构或人才交流服务机构成立的劳务派遣机构；三是民营派遣公司；四是外资与合资派遣公司。

（二）劳务派遣用工情况

2000 年以来，尤其是 2008 年劳动合同法实施以来，一些大型国有企业、政府机关和外资企业开始大范围使用劳务派遣工，我国劳务派遣工的数量迅猛增长。根据对 2011 年全国职工的测算，全国企业劳务派遣工占企业职工总数 10% 以上。从地区分布看，东部沿海地区使用被派遣劳动者人数明显多于中西部地区；从行业分布看，石油石化、电信、电力、铁路、金融等 5 个行业使用的被派遣劳动者占全国被派遣劳动者总数的 25%；从用工单位看，国有企业、外资企业是用工主体，还包括一些机关事业单位，中央企业劳务派遣用工占中央企业职工总数的 16%；从用工岗位看，被派遣劳动者主要分布在一线生产岗位和操作性岗位，大部分是普通操作

工和一般技术工人，在初级工作岗位工作，大多数是长期性岗位。从某些地方了解的情况看，劳务派遣主要集中在勤杂工、清洁工、服务员等后勤服务岗位，以及司炉工、装卸工、普通焊工、维修工等技术含量较低的岗位，银行、保险业的劳务派遣主要集中在网点柜员、业务服务、客户服务以及行政后勤等岗位；从被派遣劳动者人员构成看，以农民工和城镇失业人员为主；从用工期限看，派遣工多数集中在6个月至3年，有的金融机构的劳务派遣工年限相对较长，有的工作年限在5年以上，有个别的劳务派遣工工作年限长达10年以上。第三产业普遍使用劳务派遣工。

从一些地方的情况看，2011年，A市调查所涉及的1800家企业42万名职工中，劳务派遣工占25%，比2007年增长了36.1%；某省调查的20家企业4万名职工中，劳务派遣工占32%，比2008年增长了47.1%；B市截至2010年底，有50%的企业使用劳务派遣工，总数达40万人，比本世纪初增长了10倍。从某省调研情况看，国有企业占该省劳务派遣用工单位总数的43.5%，主要集中在电力、电信、石油、烟草、金融、港务、造船、交通运输等行业；外资企业占劳务派遣用工单位总数的37.5%，主要集中在加工制造业。此外，一些政府部门以及医院、高校等事业单位也大量使用派遣工。民营企业、个体私营企业使用派遣工的情况相对较少。

有的事业单位也大量使用劳务派遣工，以某大城市为例，事业单位劳务派遣用工总量中，从行业分布情况看，卫生系统占32%，教育系统占30%，宣传文化系统占12%，分列前三。各系统劳务派遣用工占本系统用工总量（包括在编人员、建立劳动关系人员和劳务派遣人员）的比例，财税系统为27%、民政系统为25%、建设系统为21%，分列前三，其中，劳务派遣用工总量较大的卫生系统为19%，宣传文化系统为16%，教育系统为10%。

关于劳务派遣工的收入情况。以某市为例，从不同行业看，14个行业中，除租赁商务服务业外，其余13个行业的派遣员工年平均收入都低于直

接用工。劳务派遣员工收入占直接用工收入的比例，文体娱乐业类最低（32.6%），其次为金融业（35.3%）、水电气生产业（37.7%）；最高的为租赁商务服务业（112.1%），其次为批发零售业（83.1%）、公共管理（71%）。从不同所有制看，私营企业劳务派遣用工年平均收入占直接用工年平均收入的比例最低（38.01%），差距绝对值最大（低于4.79万元/年），差距绝对值最小的是外商投资企业（低于2.3万元/年）。从总体上看，劳务派遣员工职位工资收入与市场价格比较接近。

二、劳务派遣在实践中存在的问题

近年来，由于准入门槛低，劳务派遣单位良莠不齐，用工单位和派遣单位侵害派遣工合法权益的现象时有发生，造成大量的劳动争议。一些地方劳务派遣业无序竞争，一些行业、企业滥用劳务派遣工，劳务派遣工数量急剧上升，劳务派遣工合法权益受侵害、与正式工同工不同酬等问题，引起了社会各方面的高度关注。目前，劳务派遣领域中劳动者的权益受损的问题日益突出。产生这些问题的根本原因在于，由于劳务派遣工在理论上与用工单位之间不是直接的劳动关系双方当事人，因此，劳动者合法权益的实现要么打折扣，要么处于缺位状态。实践中存在的问题主要表现在以下几方面：

（一）用工不规范，在非临时性、辅助性或者替代性工作岗位大量使用劳务派遣工

2008年实施的劳动合同法第六十六条规定，劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。实践中，不少用工单位的做法背离了这一规定。特别是许多国有企业为规避与职工签订劳动合同，在主营业务岗位上大量使用劳务派遣工。许多派遣工与派遣单位多次续签合同后，已在同一用工单位工作了4到5年，有的甚至超过10年。劳务派遣已经成为一些用工单位在主营业务岗位上长期使用的用工方式，主要集中在技术

含量不高的低端岗位，如企业生产一线工人、电信企业和银行柜员、快递员、铁路列车员、交通协管员、护士等，但专业技术人员也有一定比重，也有少数是企业中层管理人员。

（二）劳务派遣工的合法权益难以得到有效保障

一是劳务派遣工与用工单位职工同工同酬的权利难以落实。劳动合同法第六十三条中规定，派遣工享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。但实践中，绝大多数劳务派遣工的劳动报酬低于所在单位同岗位的正式员工，有的只相当于正式员工的一半左右，最低的略高于当地最低工资标准。有些国有企业尽管逐步做到了同一岗位工资相同，但福利待遇等其他收入仍然差别很大。一些用工单位在某些生产部门全部使用派遣工，使得派遣工无法用相同或同类岗位正式职工工资作参照，以此规避同工同酬的要求。部分企业甚至采取“逆向派遣”方式，将原有的正式工转入劳务派遣公司成为劳务派遣工，再派回来继续工作，其岗位、工作内容不变，但身份却发生了根本变化，在劳动报酬方面与正式职工拉开了差距，直接损害劳动者的合法权益，这也是近年来劳动争议信访案件增加的重要原因之一。

二是一些劳务派遣工参加和享受社会保险的权利受损。目前我国各项社会保险各地区在缴费基数、费率等方面都有不同。如某省一些劳务派遣单位在省会城市等地招收并派遣职工，却通过其在经济落后地、市甚至经济不发达的外省设立的分支机构与派遣工签订劳动合同，并为其在当地参保，以此减少参保费用支出。也有的单位不给派遣工缴纳社会保险，直接剥夺了劳动者参加和享受社会保险的权利。

三是一些劳务派遣工加入工会、参与企业民主管理的权利难以实现。劳动合同法第六十四条规定，派遣工有权在派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。据某省总工会统计，该省有近半数的派遣工未加入工会。多数派遣单位中未成立工会，一些用工单位工会

也没有把派遣工纳入其中，派遣工无法参与用工单位的民主管理。部分派遣工心理落差较大，没有归属感，有的认为自己是企业的“二等公民”。

四是劳务派遣工职业发展空间小、机会少。劳务派遣工难以获得业务培训机会。除一些技术含量较高的企业对具有管理和技术能力的劳务派遣工开展培训外，多数劳务派遣企业和用工单位没有对劳务派遣工开展必要的培训。派遣单位一般在劳务派遣工输出后就不再对派遣人员进行技能培训。大多数劳务派遣工接受职业技能培训的权利被剥夺，成为职业技能培训中被边缘的特殊群体。劳务派遣工难以获得奖励和晋升机会。

（三）劳务派遣工维权困难

劳动合同法第五十八条规定，劳务派遣单位应当履行用人单位对劳动者的义务。实践中，派遣单位与用工单位地点经常不一致，一些派遣单位在派出员工后，后续的跟踪管理几乎没有，派遣工与派遣单位之间很少联系。一旦损害劳动者权益的事件如工伤事故等发生，用工单位与派遣工之间由于没有直接的劳动关系，不愿意承担有关责任或者要求劳动者向派遣单位主张赔偿。派遣单位和用工单位之间往往相互推卸责任，劳动者投诉无门、维权困难。

（四）劳务派遣行业经营混乱

劳务派遣呈现快速无序发展、经营状况混乱的现象。劳务派遣机构参差不齐，在资质、管理水平和责任承担能力等方面存在较大差距。既有规模较大、运作较为规范的企业，也有员工仅有两三个人的有限公司、个体组织，部分劳务派遣机构不具备从业资质，承担责任和风险的能力差。近年来，随着民营派遣公司的大量出现，劳务派遣行业鱼龙混杂的现象更为突出。由于国家和各地均未出台有关劳务派遣的市场指导价标准，派遣公司之间为争夺客户而引发价格等方面的恶性竞争，加重了派遣公司的业务成本，降低了其利润空间，导致其服务水平无法跟上。

从以上反映的问题看，劳务派遣的过度发展和不规范经营不仅损害了

劳务派遣工的合法权益，也对常规的用工方式造成较大冲击。派遣工长期没有归属感，心理落差大，给社会稳定带来重大隐患。派遣工与正式工之间同工同酬的权利难以落实，劳动者之间的收入差距加大。由于派遣工规模还有不断扩大的趋势，长此下去，必然影响社会稳定。党的十七大、十八大报告和国家“十二五”规划都将构建和谐劳动关系作为保障民生、促进经济社会全面发展的一项重要任务，进一步完善劳务派遣制度，规范劳务派遣用工方式，已成为当前一个不可回避的问题。

三、劳务派遣迅猛发展的原因

劳务派遣用工迅速发展的原因是多方面的，企业为减少用工成本和用工风险而积极推动，地方政府为追求 GDP 施政目标而支持鼓励，劳动力市场供大于求的现状也为劳务派遣的发展提供了市场基础等。当前劳务派遣迅速发展的原因主要是利益驱动，主要有以下几个方面：

（一）国有企业工资总额控制和绩效考核机制的影响

目前，国有资产监督管理部门对所属国有企业实行总额控制。特别是在一些工资总额增长与企业经济效益增长挂钩的国有企业中，劳务派遣工的工资往往不纳入企业工资总额核算，而是将其作为企业营业外支出予以支付，劳务派遣用工费用不计入企业人工成本。因此，大量使用劳务派遣工既可以满足这些企业扩大再生产经营规模、提高经济效益的需要，又可避免因增加职工工资支出而突破企业工资总额的限制；企业通过大量使用派遣工，获得更高的利润，使正式职工可以获得更高的工资福利待遇。此外，一些国有资产监督管理部门将全员劳动生产率作为考核企业生产经营效益的重要指标，由于派遣工不属于国有企业职工，使得国有企业在名义上保持职工总数不变的情况下，大大提高了全员劳动生产率。

（二）通过劳务派遣制度降低用工成本

用人单位以劳动力市场价格制定工资标准，运用劳务派遣方式接受求

职者，使工资增长的刚性减弱。在一些垄断行业的低端或通用性工作岗位，采用劳务派遣工的成本比使用正式在编员工的成本大大降低。用工单位给劳务派遣工支付与正式工相比较低的工资和福利待遇，按较低标准为派遣工缴纳社会保险费用。近年来，随着劳务派遣市场的发展，部分较为规范的劳务派遣单位为用工单位承担员工招聘、培训、考核、劳动合同管理等专业化的人力资源服务，甚至包括提供劳动法律咨询、代理诉讼等。这部分劳务派遣单位主要通过专业化服务获取报酬，用工单位借助劳务派遣单位也节省了大量的人力资源管理成本。

（三）企业提高用工灵活性的需要

用工单位可以根据生产、工作需要，用人进出灵活，不受编制限制。许多用工单位为规避与职工签订无固定期限劳动合同，倾向于接收劳务派遣工，无论派遣工的工作时间有多长，用工单位都无需与派遣工签订无固定期限劳动合同。特别是一些国有企业以此作为解决其职工进入后出口不畅的有效方法。此外，一些企业将劳务派遣工作为企业发展的人才储备库，通过一定的激励考核机制，经过相对较长的考核期，将部分优秀的派遣工吸收为企业的正式员工，既能满足企业招聘优秀职工的需要，又能控制企业正式员工的用工规模，使劳务派遣制度变相成为大大超过法定期限的试用期制度。

（四）有关法律规定不落实，对违法劳务派遣缺乏有效监督

劳动合同法对保障劳务派遣工的合法权益作了明确规定，其中包括：被派遣劳动者享有与用工单位职工同工同酬的权利，劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬，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和劳动条件，按照用工单位所在地的标准执行等等。一些地方劳动监察部门对劳务派遣中存在的问题认识和监管不到位，对违法行为处罚不力，也进一步导致劳务派遣市场无序发展。

第三节 欧盟和一些国家的劳务派遣制度

从欧盟一些国家和日本的情况看，对于劳务派遣的规制经历了从最初的禁止到放开部分行业或工种，再到加大立法规范的过程。在这些国家中，有的禁止建筑行业使用劳务派遣工，有的禁止在医生岗位上使用劳务派遣工，后来虽然对这些行业和工种有所放开，但仍有一些工作禁止使用劳务派遣工。法国直到现在仍然禁止在特别危险的岗位上使用劳务派遣工。从国外的制度看，劳务派遣是对普通用工方式的一种补充，主要适用于流动性比较强或工期不长的岗位，是一种非主流、灵活的用工方式，在其劳动力市场上起到拾遗补缺的作用，派遣期限都较短。劳务派遣工占用工总量的比例都不高，一般不超过3%，如美国为2%，法国为2.4%，德国为2.9%，韩国为1%。但近些年也发生一些变化，有些国家由于放松了对劳务派遣的管制，因此，劳务派遣工占用工的比例有所提高，如荷兰为3.6%，日本为3.4%。一些国家尽管近年来逐步放松了对劳务派遣的管制，但对劳务派遣单位的设立、劳务派遣用工岗位和期限等仍有一定的限制，并重视对劳务派遣工合法权益的法律保护。如德国和美国一些州规定设立派遣单位必须取得许可。韩国规定，使用两年以上的派遣工视为用工单位的直接雇员。法国上世纪七十年代通过立法规定，劳务派遣仅适用于替代缺勤或中止劳动合同的劳动者，临时增加的工作、季节性的工作，以及根据习惯不订立无固定期限劳动合同的工作等。法国、英国、美国等一些国家还规定派遣工享有与正式雇员同工同酬的权利。

一、欧盟 2008 年关于劳务派遣的指令

2008 年 11 月，欧盟关于劳务派遣的 2008/104/EG 指令（以下简称欧