

중국의 노무과건제도 변화와 예상되는 효과 분석

자오웨이(趙煒) (베이징사범대학교 철학사회학대학 교수)

■ 머리말

1970년대 이후 세계적으로 노동시장과 업무조직구조의 변화가 가져온 영향은 막대했다. 선진국들이 케인즈주의를 포기하고 신자유주의로 기울면서, 노동시장과 업무조직구조는 대체로 '유연화' 되는 추세를 보였다. 최근 연구 경향에서 볼 수 있듯이, '유연화' 된 노동시장은 노동자의 노동강도를 높이고 일자리의 안정성을 위협한다. 게다가 업무조직의 변화는 끊임없는 감원과 외주 그리고 사유화를 통해 기존의 조직형태를 바꾸면서 완성되는 것으로, 이 과정에서 하청에 의존하는 (다국적 및 국내) 공급사슬의 역할 확대까지 수반한다. '비정규직 (precarious employment)' 이라고도 불리는 다양한 유형의 불안정 고용형태 가운데, 노무과건노동자는 소위 유연화된 고용의 가장 대표적인 형태이다.

끊임없는 시장화 과정에서 글로벌화된 경쟁에 참여하면서 중국에서는 다양한 단기적이고 유연한 고용형태가 출현하고 있다. 다른 형태의 유연고용에 비해, 상대적으로 2008년 「노동계약법(勞動合同法)」 제정 이후 '폭발적'으로 성장한 노무과건제도도 그에 대한 비판과 2012년 12월에 반포된 「노동계약법(수정안)」의 엄격한 제한 규정으로 인해 다양한 관심을 불러일으켰다.

이 글은 먼저 1990년대 이후 중국 노무과건제도의 발전 과정을 간략하게 정리하고 이어 그 '남용' 원인을 분석하면서, 마지막으로 노무과건제도에 대한 다양한 입장, 특히 노무과건제도의 규제를 위한 노조의 결정적인 역할을 살펴보고자 한다. 이러한 분석을 통해 현재의 생산력

발전 수준과 노동시장 환경 속에서는, 규제를 강화하는 입법조치와 위에서부터 아래로 진행되는 정부와 노조의 업무방식에만 의존할 경우, 다양한 ‘유연고용’의 확대를 막아내기 어렵다는 전망을 도출하고자 한다. 새로운 생산 및 노동시장의 특징을 감안할 때, 정부와 노조는 노동자의 권익을 보호하기 위한 새로운 활로를 모색해야만 한다.

■ 노무파견제도의 출현과 초기 발전 상황

중국에서 노무파견 형태는 1990년대 후반에 출현했다. 당시 국유기업 샤강(下崗, 인력구조 조정) 노동자의 재취업 문제를 해결하기 위해 전국 각지에서 다양한 모색을 시도했다. 1999년 초, 베이징 시의 유관부처는 노무파견 방식으로 샤강 노동자를 조직하여 노무수출 형태의 재취업을 실현했고 이러한 방식은 단기적으로 훌륭한 성과를 거두었다. 베이징 시 노동사회보장국, 재정국, 공상국은 1999년 공동 제안 형태로 「베이징 시 노무파견 조직관리 잠정조치(北京市勞務派遣組織管理暫行辦法)」를 내놓았다. 이 조치에 따르면, 샤강 노동자를 일정 비율 이상 고용할 경우 5만~20만 위안의 일회성 보조금과 3년 동안 영업세에 해당하는 보조금 등의 지원을 받을 수 있었다. 정부의 전폭적인 지원 속에서 노무파견회사는 빠르게 성장했다. 1999년 6월부터 2001년 말까지, 베이징 시에서 노무파견회사는 301개로 늘고 재취업한 샤강 노동자 규모도 28,200명을 상회하면서, 이는 샤강 노동자의 주요 재취업 형태가 되었다(馮政 외, 2002). 이렇게 샤강 노동자, 고용업체 및 정부 모두에게 유리한 고용형태는 전국 각지로 퍼져나갔고, 인건비를 절감하고 유연한 고용을 원하는 기업들은 재빠르게 노무파견제도를 활용하게 되었다. 21세기 들어 현대적 기업제도를 구축하여 시장경쟁에 적응할 필요성이 커지면서, 기업들은 인건비를 줄이고 이윤을 높이기 위해 주로 조직의 슬림화와 비핵심 인력 털어내기와 같은 조치를 취했다. 노무파견노동자는 기업조직 밖에 존재하면서도 마음대로 활용할 수 있다는 장점이 있었기 때문에, 기업들은 주로 노무파견 형태의 고용을 선호하게 되었다.

2008년 1월부터 「노동계약법」 제정을 기점으로 노무파견제도가 ‘남용’ 되기 시작했다. 사실 「노동계약법」은 노무파견의 주체와 사용범위 등을 엄격하게 제한하여 노무파견제도의 남용을 막기 위해 제정되었지만, ‘무기노동계약(無固定期限勞動合同)’ 등의 조항으로 인해 기업의 정

규직 고용 비용이 크게 늘어나는 결과를 낳았다. 이에 따라 기업들은 상대적으로 경직된 「노동 계약법」의 고용방식을 회피하기 위한 가장 효과적인 방법으로 노무과건을 활용하게 되었다. 「노동계약법」 제정 이후 노무과견노동자의 수와 비중이 크게 늘었다.

■ 노무과견제도의 ‘남용’

노무과견제도가 법적으로 합법화되고 유연고용에 대한 기업의 수요가 늘어나면서, 21세기 초 10년 동안 노무과견노동자가 놀라운 속도로 늘어나 ‘남용’ 되는 수준에 이르렀다. 그 구체적인 내용은 절대적인 규모와 비중 등 몇 가지로 살펴볼 수 있다.

첫째, 정부의 공식적인 통계는 발표되지 않았지만, 노무과견노동자 규모와 비중은 뚜렷한 증가세를 보이고 있다. 2006년 전후 전국총공회는 당시 중국 전체의 노무과견노동자 수를 2,500만 명으로 비공식 집계했다. 2011년 전국총공회 연구실은 기업조사를 근거로 중국의 노무과견노동자 규모를 전체 노동자의 약 13.1%인 3,700만 명으로 집계했고(전국총공회 노무과견문제 프로젝트팀, 2012), 정부는 이 수를 광범위하게 인용하고 있다. 하지만 마찬가지로 전국총공회에서 발표한 「국내 노무과견 조사연구보고서(國內勞務派遣調研報告)」에서는 중국 전역의 노무과견노동자 규모가 전체 노동자의 20%인 6,000만 명을 웃도는 것으로 보고 있으며(降籓彰, 2011), 이 데이터는 인터넷상에서 영향력을 발휘하고 있다. 일부 지역 차원의 조사 역시 노무과견노동자의 수와 비중이 늘고 있다는 결론을 뒷받침한다. 상하이 시의 조사 결과를 보면, 2003년 상하이 각 기업의 전체 노동자 가운데 28.3% 정도였던 노무과견노동자 비중은 2006년 33.8%, 2007년 38.3%로 점차 늘어나 2008년 초 39.7%를 기록했으며, 최근 2년 동안에도 여전히 증가세에 있다(劉大衛, 2011).

둘째, 노무과견노동자의 인력구조에 변화가 나타나고 있다. 당초 노무과견제도의 취지는 국유기업 사장 인력의 재취업에 있었다. 하지만 국유기업 개혁이 거의 마무리되면서 노무과견노동자는 농민공과 일부 전문대나 직업학교 학생으로 구성되었으며, 그 가운데 농민공이 큰 비중을 차지하게 되었다. 농민공과 외지 호적을 가진 이들이 약 52.6%를 차지하는 노무과견노동자의 평균연령은 31.4세이며, 54.2%가 30세 이하이다(전국총공회 노무과견문제 프로젝트팀,

2012).

셋째, 거의 모든 일자리에 노무과견노동자가 활용되고 있다. 본래 노무과견노동자는 일반적으로 실업구제를 위한 보조적인 일자리였다. 하지만 점점 더 많은 일자리가 재빨리 노무과견직으로 전환되었다. 처음에는 임시적, 계절적 일자리에서 시작되어 장기적 일자리로 확대되었으며, 단순직에서 기술직 나아가 엔지니어나 관리직까지 과견직원을 선호하게 되었다. 베이징 통신시스템의 경우 과견직 활용 범위와 수가 비주력 부문에서 시작되어 주력 부문으로 확산되었으며, 전화교환원에서 A/S 기술직에까지 점차 채용을 확대했다. 일선 114 안내직원의 경우 90% 이상이 과견직이다(馮政 외, 2002). 광저우 시의 조사 결과를 보면, 대규모 국유기업 가운데 광찬그룹(廣船集團)은 전체 직원의 55%인 7,700명이 과견직이고, 차이나모바일 광저우 지점은 전체 직원의 72%인 2,700여 명이 과견직이다(광저우 시위원회 연구실 정치연구처, 2010). 기업 외에 일부 공기업의 보조적 일자리 역시 노무과견직을 대거 채택하고 있으며 그 비중도 해마다 늘고 있다. 교육 분야를 보면, 유아교육에서 대학교육에 이르는 일자리에 ‘초빙 교사’ 명목으로 학교 일선에서 근무하는 ‘노무과견 교사’가 늘고 있다.

넷째, 정부가 노동계약 요건을 까다롭게 제한하는 기업에서도 노무과견노동자 활용이 크게 늘고 있다. 전국총공회의 데이터에 따르면, 국유기업 노동자 가운데 16.2%가 노무과견직이며 이어 외국인(홍콩·마카오·타이완)투자 기업이 14.0%로 뒤를 잇고 있다. 항공, 우편, 통신, 석유화학, 전력 등 독점업종의 노무과견직 활용 규모가 가장 크다. 통계를 보면, 2007년 통신 분야 4대그룹인 차이나텔레콤, 차이나모바일, 차이나네트콤, 차이나유니콤의 전체 직원 수는 118만 3천 명으로, 이 가운데 40.8%인 48만 명이 노무과견직이었다(章搖哲 외, 2010). 2011년 차이나텔레콤의 노무과견직 비중은 71.2%로 늘었다(전국총공회 노무과견문제 프로젝트팀, 2012).

노무과견노동자의 급증으로 인한 ‘남용’ 문제를 다루는 미디어의 보도와 학자들의 연구논문이 점차 늘고 있지만, 상대적으로 논문의 수나 연구 수준에는 한계가 있다. 초기 보도나 논문은 노무과견제도가 국유기업 노동자의 재취업과 유연한 고용제도 구축에 유리하다고 인식하면서, 이 제도에 대해 기본적으로 긍정적인 입장을 취했다. 그러나 노무과견제도에 대한 비판적인 의견이 2006년 이후에 점차 나타나기 시작했다. 학계와 언론에서 두 가지 차별적인 고용 시스템으로 인한 노동자 권익 침해를 비판하면서 법적으로 규제해야 한다는 의견이 나온 것이

다. 2008년 이후부터는 노무과견제도에 대해 비판 ‘일색’으로 의견이 모아졌다. 이들은 노동자 권익 보장이라는 기본 입장에서 출발했는데, 그 의견을 정리해보면 다음과 같다. 첫째, ‘3대 직종(임시직, 보조직, 대체직)’ 외의 일자리에서 노무과견노동자를 대거 고용하면서, 고용기간도 장기화되는 경향을 보이고 있다. 둘째, 노무과견노동자의 처우는 보편적으로 낮은 편으로, 대부분 생산현장에서 근무하는 노무과견노동자는 근로시간이 길고 주말 추가근무가 일반적이며 게다가 작업 환경마저 열악하여 건강을 해치고 있다. 셋째, 기업이 무기노동계약 체결을 회피하기 위한 수단으로 노무과견노동자를 활용하고 있어, 노동계약 체결 상황이 악화되고 있다. 넷째, 노무과견직의 사회보장 수준이 기업의 정규직보다 떨어진다. 노무과견직 권익의 침해로 인한 노사갈등이 첨예화되면서, 노무과견제도는 조화로운 노동관계와 일자리 안정을 저해하는 최대 난제로 인식되었다(喬健, 2012).

전국총공회는 노무과견제도에 대한 비판을 주도하는 핵심적인 역할을 했다. 노조는 「노동자신문(工人日報)」의 보도나 조사보고서 등의 형식으로, 노무과견직의 폭발적 증가를 막고 노무과견직의 권익을 보호해야 한다고 목소리를 높였다. 노조 등의 압력에 따라 2012년 6월 전국인민대표자대회는 「노동계약법」 개정 작업에 착수하게 되었다.

■ 「노동계약법」 개정

2012년 「노동계약법 수정의견(勞動合同法修改意見, 초안)」 발표 이후 매우 짧은 시간 동안 무려 55만 건이라는, 중국 법안 역사상 최대의 의견수렴 기록을 세웠다. 2012년 12월 28일 11기 전국인민대표대회 상임위원회 제31차 회의에서 「노동계약법」 수정에 관한 결의가 통과되었다. 수정안에는 노무과견시장에 대한 규제, 동일노동 동일임금, 노무과견노동자를 고용할 수 있는 직종 및 처별조항 등을 명확하게 규정했다.

첫째, 진입 ‘장벽’을 높여 노무과견시장에 대한 실질적인 규제가 이루어졌다. 「노동계약법」 제57조를 수정하여 등록자본 200만 위안 이상, 고정된 경영장소, 합법적인 행정허가 신청 등 노무과견업체 경영과 관련해 세 가지 조건을 마련했다. 수정 전에는 노무과견업체 설립에 필요한 등록자본이 50만 위안이었으며, 특별한 제한도 없었고 사전 행정 허가도 요구하지 않았

다. 이번 개정으로 노무업체 규제를 위한 진입장벽이 높아졌다.

둘째, 노무파견직과 고용업체 노동자 간의 동일노동 동일임금 원칙을 강조하고 노동계약을 체결하도록 했다. 「수정안」은 제63조를 “피파견노동자는 고용업체의 노동자와 동일노동 동일임금의 권리를 누린다. 고용업체는 동일노동 동일임금 원칙에 따라 피파견노동자와 본 업체의 비슷한 직종의 노동자에 대해 동일한 임금 배분 방식을 실시한다. 고용업체에 비슷한 직종의 노동자가 없을 경우, 고용업체 소재지의 동일한 또는 근접한 직종의 노동자의 임금을 참고하여 결정한다”로 개정했다. 또한 제63조에 “노무파견업체가 피파견노동자와 체결한 노동계약과 고용업체와 체결한 노무파견협약에서 명시하거나 약정한, 피파견노동자에게 지불하는 임금은 전항의 규정에 부합해야 한다”라는 항목을 추가했다. 노무파견제도가 ‘남용’ 되는 이유 중 하나는 기업이 인건비를 줄이기 위해 정규직과 같은 업무에 종사함에도 불구하고 해당 노무파견직에게 낮은 수준의 임금을 지불하기 때문이다. 현행 법률은 ‘동일노동 동일임금’ 규정 외에도 노동계약에 대한 규정을 추가하여 동일노동 동일임금의 실질적인 실시를 보장했다.

셋째, 노무파견제도의 ‘3대 직종’을 명확하게 규정했다. 제66조를 “중국 기업의 기본적인 고용 형태는 노동계약을 통한 노동자 고용이며, 노무파견을 통한 노동자 고용은 임시적, 보조적 또는 대체적 직종에서만 실시 가능한 보완적 고용 형태이다”로 개정하여, 노동파견 고용과 노동계약 고용이라는 두 가지 고용 형태의 상호관계를 분명히 밝히고, 원칙적으로 노무파견을 보완적이고 부차적인 고용 형태로 규정했다. 또한 ‘3대 직종’에 대해서도 재규정했는데, ‘임시적’ 직종은 최대 6개월로 제한하며, ‘대체적’ 직종은 고용업체의 노동자가 학업이나 휴가 등의 이유로 일할 수 없는 일정 기간 동안 다른 노동자로 대체하는 일자리를 가리킨다. 그리고 ‘보조적’ 직종은 “주력 업무를 위한 서비스를 제공하는 비주력 업무의 일자리”로 정의되었다. 이에 비판적인 이들은 ‘임시적’ 직종과 ‘대체적’ 직종은 상대적으로 쉽게 정의할 수 있지만, ‘보조적’ 직종은 현실 적용의 불확실성이 여전히 남아있다고 보고 있다.

이상과 같은 조항 외에도, 수정안에서는 처벌적 성격의 규정을 두어 노무파견노동자의 불법 사용에 대한 처벌 강도를 높였다. 벌금에서 영업허가증의 취소까지, 고용업체가 피파견노동자에게 손실을 입힐 경우 노무파견업체와 고용업체는 연대배상책임을 지게 되었다.

「노동계약법(수정안)」은 노동자의 권익 보호를 위해 노무파견제도에 대한 규제를 강화했으

나, 과연 ‘강제적’ 입법이 날로 유연화되는 노동시장에서 소기의 역할을 다할지는 앞으로 더 지켜봐야 한다.

■ 노무파견제도 관련 주체

노무파견제도 시행 10여 년의 과정에서 정부, 노조, 기업 등 노무파견제도에 관련된 주체들은 다양한 역할을 담당했고, 그들의 역할은 노무파견제도의 향방과 관련한 입법 과정으로 연결되었다.

가장 중요한 역할을 담당한 주체는 정부였다. 고용촉진을 위하여 각급 정부는 노무파견제도의 구축과 확대를 적극 추진했고, 일부 지방정부는 세금우대정책도 내놓았다. 푸젠성(福建省)은 2004년 「노무파견 업무 전개에 관한 푸젠성 인민정부의 의견(福建省人民政府關於开展勞務派遣工作的若干意見)」을 발표하고 성 차원의 노무파견회사를 설립했으며, 노무파견제도를 ‘핵심 프로젝트, 핵심 브랜드’로 삼았다. 2008년 이후 노무파견제도가 성행하자, 지방정부는 사회안정과 노동관계 개선을 위해 더 이상 이를 적극적으로 추진하지 않았다. 하지만 「노동계약법」 개정을 힘 있게 추진한 중앙정부와 전국인민대표자대회의 태도에 비해, 상대적으로 지방정부는 소극적인 편이었다. 일부 지방정부 지도자는 노무파견제도의 ‘3대 직종’에 대해 과도하게 엄격히 제한해서는 안 되며 탄력적으로 운용할 여지를 남겨야 한다는 의견을 밝히기도 했다.

노무파견제도에 대한 전국총공회의 입장은 매우 단호했다. 몇몇 고위 지도자가 공식적인 자리에서 노무파견제도를 강경한 표현으로 비판했을 뿐 아니라, 「노동계약법(수정안)」 의견수렴 과정에서 전국총공회 관공청(辦公廳)은 각급 기층 노조에 「노동계약법수정안」(초안) 의견수렴 작업에 적극 협조를 요청하는 문건을 하달했다. 각 성과 시의 노조도 이 의견을 전달하면서 보다 상세한 규정을 내놓았다. 광둥성 총판공청에서 전달한 문건에는 모든 시·현급 노조는 10개 기업을 선정하고 업체마다 10명 이상의 노동자 대표를 선발하여 의견을 수렴하며, 노동자들의 온라인투표를 조직하고 인터넷 접속이 어려운 노동자에 대해서는 의견을 모을 수 있도록 노조가 돕는다는 내용이 포함되었다. 「수정안」이 이토록 짧은 시간 동안 수많은 의견을 수렴할 수 있었던 것은 전국총공회의 역할과 직접적인 관계가 있었다. 전국총공회 산하 「노동자신문」

은 영향력 있는 뉴스를 연이어 실었는데, “노무과건의 구멍을 메워야”, “2천만 노무과견직 ‘신분의 올가미’ 벗어야”, “노무과건의 무질서한 확대에 인해 공중에 뜬 ‘노동계약법’” 등의 보도를 통해 노무과견제도로 인한 노동자의 권익 침해에 대해 상세하게 분석했다. 또한 전국총공회는 노무과견제도에 관한 전국적인 조사 데이터를 수집·발표했다. 이는 과거에는 거의 볼 수 없었던 적극적인 행동이었다.

치열한 시장경쟁에 직면하여, 준법의식이 비교적 강한 국유기업과 외자기업은 관련 노동법을 준수하는 동시에 노동력 비용을 낮추기 위한 방법을 끊임없이 모색해야만 했다. 2008년 이후 규제가 강화된 새로운 노동계약제도를 엄격하게 따를 수밖에 없게 된 국유기업은 임금비용이 상승하자 노무과견노동자를 대거 채용하여 비용을 낮추는 수밖에 없었다. 「수정안」이 공표되자, 국유기업으로서는 노동시장을 더욱 강력하게 규제하는 이 법률을 준수할 수밖에 없었고, 그에 따른 노동비용 상승의 역제가 심각한 문제로 떠올랐다. 실제로 ‘수정안’의 규제를 회피하는 새로운 방법들이 이미 나타나고 있다.

■ 노무과견제도 규제 강화에 대한 간략한 분석

중국에서 노무과견제도는 불과 10년 남짓 시행되었을 뿐, 이러한 고용형태에 대한 연구 역시 매우 제한적이다. 하지만 현재까지의 연구 성과로 볼 때, 다음과 같은 두 가지 기본적인 문제가 간과되고 있는 듯하다.

첫째, 노무과견제도의 확대와 성행을 초래한 요인은 과연 무엇일까?

중국 국내의 문헌을 보면, 기본적으로 대부분 2008년의 「노동계약법」이 노무과견제도의 무분별한 확대를 가져왔다고 보고 있다. 표면적으로는 「노동계약법」이 노동계약 기한을 엄격하게 규정함으로써 국유기업, 대규모 외자·합자기업 및 공기업 등 법률적으로 규제가 엄격한 기업들이 노무과견직을 대거 활용하도록 만들었다. 하지만 본질적으로 노무과견노동자를 대표적인 유연화된 고용형태로 만든 것은 세계적인 산업 구조조정 결과이지, 개별 법률의 힘이 아니다. 중국은 이미 시장경쟁에 뛰어들었고, 노동시장은 고용형태의 유연화라는 영향을 피할 수 없게 되었다. 90년대 말부터 다양한 유연고용 형태가 수많은 중소기업, 심지어 영세기업

에까지 성행하고 있으며, 그 노동관계는 더욱 무질서하여 노동자의 권익을 직접적으로 저해하고 있다. 「노동계약법」의 반포는 단지 유연고용 방식의 일종인 노무과견제도의 남용을 초래했을 뿐이다. 따라서 「노동계약법(수정안)」 등의 관련 입법으로는 제한된 범위의 고용형태를 규제할 수 있을 뿐이며, 유연고용의 근본적인 규제는 불가능하다.

현 상황을 보면, 일부 국유기업과 합자기업에서는 이미 다양한 방식으로 법적 제약을 교묘하게 우회하고 있다. 가장 보편적인 방법은 노무과견직을 ‘외주’로 전환하는 것이다. 직원 1,000명이 넘는 시노펙(cinopecc group) 산하의 장쑤(江蘇) 소재의 한 화공업체는 수정안 공포 직전에 300여 명의 노무과견직을 임금이나 작업 조건은 그대로 둔 채 ‘외주회사’의 노동자로 갑자기 전환했다. 이 밖에 어떤 기업은 새로운 법안에 직접적으로 저촉되지 않기 위해 노무과견노동자를 전부 해고하는 손쉬운 방법을 취함으로써 수많은 노동자의 실업을 초래했다.

둘째, 위에서부터 아래로 진행되는 입법과 규제의 강화가 과연 노동자의 권익을 진정으로 보장할 수 있는가?

상술한 바와 같이 「노동계약법」 개정 과정에서 노조는 이를 힘 있게 이끄는 역할을 했다. 노조의 압력으로, 과거 노동과견제도를 추진했던 정부는 노동관계의 안정을 고려하여 이를 규제하는 쪽으로 태도를 바꾸었다. 일시적인 성과만 보자면, 전국총공회의 동원력이 노무과견제도의 남용을 저지하는 데 분명히 큰 역할을 담당했다. 하지만 장기적으로 볼 때, 과연 전국총공회가 유연고용 억제 측면에서도 이러한 역할을 발휘할 수 있을지 의문이다. 노무과견은 유연고용형태의 하나에 불과하며, 심지어 상대적으로는 합법적인 보호가 이루어지는 형태이기 때문이다. 「수정안」의 발표는 단기적으로 노무과견직의 수를 줄이는 효과를 거두겠지만, 고용관계의 유연화와 단기화라는 흐름을 역행하기는 어렵다. 그 결과 수많은 노동자가 구직난을 겪게 될 것이며, 심지어 일부 기층 노동자는 일할 기회를 앗아간 수정안에 불만을 품고 있다. 노동자의 권익을 보장하는 동시에 날로 유연해지는 노동시장에 맞는 규제방식을 찾는 것이야말로 노동자의 권익을 보장하는 최선책이 될 것이다. **KLI**

참고문헌

- 冯政等(2002), 「安置下岗职工的重要渠道—北京市劳务派遣企业调研报告」, 『中国就业』第1期.
- 刘大卫(2011), 「劳务派遣制度对中国未来劳动力素质的影响」, 『云南社会科学』第5期.
- 广州市委研究室政治研究处(2010), 「关于劳务派遣用工问题的调研报告」, 『中国工运』第1期.
- 乔健(2012), 「怎样治疗劳务派遣这颗毒瘤」, 『经济参考报』8月8日, 第6版.
- 钟维平(2005), 「发展劳务派遣, 有效推进协作」, 『四川劳动保障』第10期.
- 全总劳务派遣问题课题组(2012), 「当前我国劳务派遣用工现状调查」, 『中国劳动』第1期.
- 章摇哲(2010), 「我国劳务派遣制度变迁初探」, 『人口与经济』第1期.
- 降蕴彰(2011), 「权威报告称‘劳务派遣’达6000万人 全总建议修改《劳动合同法》」, 2011. 3. 2, www.eeo.com.cn