

劳动法/社会保障法前沿专题研究系列

LABOR DISPATCH

劳动力派遣

LABOR DISPATCH

董保华 主编

劳动法/社会保障法前沿专题研究系列

LABOR DISPATCH

劳动力派遣

LABOR DISPATCH

董保华 主编

图书在版编目(CIP)数据

劳动力派遣/董保华主编. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2007
ISBN 978-7-5045-6227-2

I. 劳… II. 董… III. 劳务合作-研究-世界 IV. F746.18

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 050130 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出 版 人: 张梦欣

*

北京人卫印刷厂印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 28 印张 486 千字

2007 年 5 月第 1 版 2007 年 5 月第 1 次印刷

定价: 45.00 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64927085

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64911344



主编简介

董保华

1954年3月出生，1982年2月毕业于华东师范大学，现任华东政法学院教授、博士生导师，中国法学会社会法研究会副会长，中国劳动法学研究会副会长，上海市劳动学会劳动法专业委员会主任委员，上海市法学会劳动法研究会总干事。曾参与《中华人民共和国劳动法》论证和起草工作。

1987年开始从事劳动法学研究以来，公开发表有关劳动法律方面的论著约300余万字。撰写劳动法方面的著作主要有《劳动的法律保障》《中国劳动法学》《劳动法教程》《“劳工神圣”的卫士——劳动法》

《社会保障法律制度》《劳动法原理》《劳动法论》《劳动关系调整的法律机制》《社会法原论》《劳动合同研究》《社会保障的法学观》《劳动法精选案例六重透视》《劳动关系调整的社会化与国际化》等；公开发表论文约200篇，其中在法学、劳动科学方面国家级的核心期刊上发表的论文约100篇，并有50多篇论文获得司法部或上海市等有关部门评选的优秀论文奖；同时，还主持或参与10多项司法部或上海市有关部门的研究课题，并多次获奖。

前言

20 世纪 80 年代以来，中国的每一次社会变革，包括外国资本的引入、国有企业的下岗分流、农村剩余劳动力的转移以及近年来垄断行业的劳动关系改革等都或多或少地与劳动力派遣有着直接或间接的关系。经过 20 多年的发展，劳动力派遣目前已经成为一个热门行业。不过，在劳动合同法的立法过程中，劳动力派遣却成为最具争议的焦点问题之一，在我们国家引起了广泛的讨论。

在这场劳动力派遣的大讨论中，人们对劳动力派遣形成了两种截然不同的认识，莫衷一是。一种观点认为劳动力派遣是企业为了规避劳动法而创造出来的一种用工方式，使得就业的稳定性和就业质量下降了；出现问题时，派遣公司与实际用人单位相互推诿，责任难以落实，结果往往是派遣公司和实际用人单位双方获益，国家和劳动者的利益受到损害，也即“双输双赢”。由此得出的结论是对劳动力派遣在派遣期限和派遣范围上进行严格的限定等管制措施。另外一种观点则认为，看待劳动力派遣时应该有一个理性和务实的态度。劳动力派遣使企业的用工形式更加灵活，满足企业的多种需要，劳动者能够获得更多的就业机会，对政府来说也减小了就业压力，因此，实现了“多方的共赢”。对于劳动力派遣在实践当中出现的一些问题，完全可以通过法律规范的方式加以解决。这种观点自然而然地得出对劳动力派遣不必进行过多的干预，应当交由市场去选择的结论。

虽然有关劳动力派遣的论文时常见诸国内各报刊杂志，不过，颇有趣味的是，除了或有或无式热闹的存废之争外，其他论辩并不多见。在劳动力派遣雇主责任承担方面的论述很少，显得有些冷寂；到了在具体问题的对策方面，更是一片空白。可以说，对于劳动力派遣的研究还处于一个相对低的研究层次，还没有形成一个完整的体系，这项空白有待填补。显然，劳动力派遣的存废之争比较简单，而对劳动力派遣如何进行法律规范，特别是具体问题采取什么政策，则相对要复杂得多。如果仅仅是存废之争，则无疑是将复杂问题简单化，是对劳动力派遣实质问题的避而不答。面对劳动力派遣在我们国家的发展态势、巨大的发展潜力、用人单位强烈的用工需求和劳动者的就业愿望，我们能否对此简单地说不“否”？劳动力派遣到底是“双输双赢”

还是“多方的共赢”？如果要对劳动力派遣进行法律规范，以哪种理论为指导？在具体问题上做何对策？因此，有必要对劳动力派遣的这一问题进行深入和系统的研究。只有在深入研究和理性思考后，看待问题才会更加全面，不至于顾此失彼。正是基于这样的考虑，上海市劳动和社会保障学会对劳动力派遣课题进行了立项，该课题由学会下属的劳动法专业委员会和促进就业专业委员会共同承担。课题组由曾经参与《中华人民共和国劳动法》论证和起草工作的华东政法学院董保华教授牵头，召集了一大批来自高校、劳动部门、司法系统、派遣公司、律师界等劳动力派遣方面的专业人士，阵容可谓空前强大。由两个专业委员会组成的课题组全体同仁相互配合，搜集了大量的国内外资料，经过近一年的时间，携手完成了课题计划。劳动力派遣是上海市劳动和社会保障学会近年来最具现实意义并紧跟立法步伐的一项课题，《劳动力派遣》一书也正是在该课题成果的基础上完成的。

《劳动力派遣》一书从法学和经济学两个视角对劳动力派遣展开了深入分析，不仅有纯粹的法学理论分析，还有大量的经济学数据，更是采用了实证研究的方法对上海外服和上海电力公司等单位的劳动力派遣用工进行了调研。本书从劳动力派遣的起源谈起，对劳动力派遣进行了系统的论述。第一篇是劳动力派遣概述，让我们对劳动力派遣有一个整体的认识；第二篇分析了劳动力派遣发展的背景，让我们以非标准劳动关系来认识劳动力派遣，可以说这是一个全新的角度；第三篇详细论述了劳动力派遣放松政府管制的争鸣以及国际上的发展趋势，让我们在讨论劳动力派遣时，应当着眼于世界，在该问题上不至于“闭关锁国”；第四篇是劳动力派遣雇主义务承担的理论争鸣，在该篇当中，与劳动力派遣雇主义务承担的国内外的各种理论学说展开了激烈的论战，并认为双重劳动关系共同雇主理论应当是我们的现实选择；第五篇则是基于在前面几部分的充分论证，最终得出的我们国家在劳动力派遣具体问题上以双重劳动关系为理论指导的现实对策；本书最后还附录了课题组在调研的基础上形成的几份调研报告，整本书构成一个完整的体系。

《劳动力派遣》一书填补了国内的一项空白，然而，劳动力派遣毕竟还涉及经济、社会、法律、制度等多方面的理论问题，所以，该书的出版并不代表着有关劳动力派遣问题讨论的终结，而是将这一讨论带到一个更深的层次，引发更加深入的思考。

上海市劳动和社会保障学会常务副会长

阎友民

2007年2月于上海

目 录

第一篇 劳动力派遣概述

第一章 劳动力派遣的起源及发展	(4)
一、劳动力派遣的起源	(4)
二、国外劳动力派遣的发展	(5)
三、我国大陆劳动力派遣的发展	(11)
四、我国台湾地区劳动力派遣的发展	(16)
第二章 劳动力派遣的概念、特征、分类	(18)
一、劳动力派遣的概念和特征	(18)
二、国内外法规中关于劳动力派遣的定义	(23)
三、劳动力派遣的各种分类	(27)
第三章 劳动力派遣与相关概念	(32)
一、劳动力派遣与职业介绍	(32)
二、劳动力派遣与承揽	(37)
三、劳动力派遣与企业借调	(40)
四、劳动力派遣与人事代理	(42)
五、劳动力派遣与人力资源外包	(45)
第四章 劳动力派遣的成因与评价	(48)
一、劳动力派遣的负面评价	(48)

二、劳动力派遣的中性评价·····	(62)
三、劳动力派遣的两种评价给人们的启示·····	(65)

第二篇 劳动力派遣发展的背景

第五章 非标准劳动关系的概念、特征与成因·····	(74)
一、非标准劳动关系的概念·····	(74)
二、非标准劳动关系的特征·····	(80)
三、非标准劳动关系发展的原因·····	(83)
第六章 各国对非标准劳动关系的保障与规范·····	(90)
一、国际劳工组织、欧盟对非标准劳动关系的保障与规范 ·····	(90)
二、世界各国对非标准劳动关系的保障与规范·····	(97)
三、我国对非标准劳动关系的保障与规范·····	(107)
第七章 我国关于非标准劳动关系的争鸣 ·····	(110)
一、非标准劳动关系的评价·····	(110)
二、多重劳动关系的争鸣·····	(113)
三、事实劳动关系的争鸣·····	(119)
四、非标准劳动关系两场争鸣的启示·····	(121)
第八章 非标准劳动关系与劳动力派遣 ·····	(127)
一、非标准劳动关系与劳动力派遣的概述·····	(127)
二、灵活的劳动关系与劳动力派遣·····	(129)
三、异化的劳动关系与劳动力派遣·····	(136)
四、虚化的劳动关系与劳动力派遣·····	(138)
五、转移的劳动关系与劳动力派遣·····	(141)
六、刚性的劳动关系与劳动力派遣·····	(147)

第三篇 劳动力派遣放松管制的趋势

第九章 劳动力商品问题与政府管制政策的争鸣	(155)
一、劳动力商品问题的国际争论	(155)
二、劳动力商品问题的国内争鸣	(160)
三、劳动力商品的理论与劳动力派遣的认识	(165)
四、劳动力派遣政府管制政策的争鸣与评析	(172)
第十章 国际劳工组织劳动力派遣放松管制的趋势	(177)
一、劳动力派遣放松管制的概述	(177)
二、私营职业介绍所的禁止阶段	(179)
三、私营与公营职业介绍所并存阶段	(183)
四、私营职业介绍所的开放阶段	(190)
五、私营职业介绍所的加强规范阶段	(195)
第十一章 欧洲大陆劳动力派遣放松管制的趋势	(198)
一、国家层面——劳动力派遣在各国的逐步放开	(198)
二、欧盟层面——劳动力派遣在“劳务自由”和“就业目标” 下的走向	(206)
第十二章 日本劳动力派遣放松管制的趋势	(213)
一、劳动力派遣法的立法背景	(213)
二、政府严格管制下的劳动力派遣法	(214)
三、劳动力派遣法的四次修订	(216)
第十三章 英美劳动力派遣的政府管理	(221)
一、英美劳动力派遣政府管理的特征	(221)
二、英国对劳动力派遣的管理	(222)

三、美国对劳动力派遣的管理·····	(223)
--------------------	-------

第四篇 劳动力派遣雇主义务的分配

第十四章 尊重实际履行与强化法律规范的争鸣·····	(234)
----------------------------	-------

一、尊重实际履行原则的产生背景·····	(234)
二、尊重实际履行原则的特征·····	(236)
三、尊重实际履行原则的法律渊源·····	(238)
四、尊重实际履行原则对人们的启示·····	(240)

第十五章 派遣机构承担雇主义务的理论和实践·····	(242)
----------------------------	-------

一、派遣机构承担雇主义务的理论·····	(242)
二、派遣机构承担雇主义务的实践·····	(249)
三、派遣机构承担雇主义务理论、实践的启示·····	(254)

第十六章 要派单位承担雇主义务的理论和实践·····	(260)
----------------------------	-------

一、要派单位承担雇主义务的理论及判例·····	(260)
二、要派单位承担雇主义务两种学说的比较·····	(264)
三、要派单位承担雇主义务理论、实践的启示·····	(270)

第十七章 派遣机构和要派单位共同承担雇主义务的理论和实践·····	(274)
-----------------------------------	-------

一、派遣机构和要派单位共同承担雇主义务的理论·····	(274)
二、派遣机构和要派单位共同承担雇主义务的实践·····	(286)
三、派遣机构和要派单位共同承担雇主义务理论、实践的启示·····	(288)

第十八章 劳动力派遣雇主义务承担的实例解析·····	(291)
----------------------------	-------

案例一：李某诉服务公司，要求其支付拖欠的工资和缴纳拖欠的社会保险费·····	(291)
--	-------

案例二：张某诉机械公司，要求按实际工作地确定最低工资标准·····	(301)
案例三：徐延格诉肯德基，要求经济补偿金案·····	(304)

第五篇 劳动力派遣的制度构建

第十九章 劳动力派遣中的公平就业原则 ·····	(310)
一、国外双重雇主判例中公平就业原则的适用·····	(310)
二、国外一重雇主立法中公平就业原则的适用·····	(312)
三、关于我国公平就业原则的立法思考·····	(315)
第二十章 劳动力派遣中劳动基准法的执行 ·····	(320)
一、国外双重雇主判例中劳动基准法的适用·····	(320)
二、国外一重雇主立法中劳动基准法的执行·····	(323)
三、关于我国劳动基准法适用的立法思考·····	(326)
四、关于我国劳动基准法适用的案例及评析·····	(331)
第二十一章 劳动力派遣中劳动安全卫生法的适用 ·····	(336)
一、国外双重雇主判例中劳动安全卫生法的适用·····	(336)
二、国外一重雇主立法中劳动安全卫生法的适用·····	(338)
三、关于我国劳动安全卫生法适用的立法思考·····	(341)
四、关于我国劳动安全卫生法的案例及评析·····	(346)
第二十二章 劳动力派遣中集体谈判权的保障·····	(351)
一、国外双重雇主判例中集体谈判权的保障·····	(351)
二、国外一重雇主立法中集体谈判权的保障·····	(353)
三、关于我国集体谈判权保障的立法思考·····	(354)
四、关于我国集体谈判权保障的案例讨论·····	(356)

第二十三章 劳动力派遣中解雇保护与员工退回	(359)
一、国外双重雇主理论下的解雇保护与员工退回	(359)
二、国外一重雇主理论下的解雇保护与员工退回	(361)
三、关于我国解雇保护与退回机制的立法思考	(364)
四、关于我国解雇保护与员工退回的案例及评析	(366)
 附录：调研报告	 (373)
上海市劳动力派遣的发展及对策研究	(375)
人力资源派遣行业调研报告（节选）	(398)
劳动力派遣运行的规模化与规范化	(413)
 参考文献	 (423)
 后记	 (435)

第一篇

劳动力派遣概述

劳动力派遣是指派遣单位（以下简称派遣单位）根据用工单位（以下简称用工单位）的要求，将本单位（以下简称派遣单位）的劳动者（以下简称劳动者）派遣到用工单位工作，并由用工单位支付劳动报酬的一种用工形式。劳动力派遣作为一种新型的用工形式，在市场经济条件下，具有重要的作用。它不仅为劳动者提供了更多的就业机会，也为用工单位提供了更加灵活、高效的用工方式。同时，劳动力派遣也面临着一些法律上的问题，如劳动者的权益保护、派遣单位的法律责任等。本文旨在对劳动力派遣进行概述，探讨其法律性质、特点以及相关的法律问题。

劳动力派遣作为一种新型的用工形式，其法律性质如何界定，是首先需要明确的问题。从法律关系的角度来看，劳动力派遣涉及三方主体：派遣单位、劳动者和用工单位。派遣单位与劳动者之间建立的是劳动关系，派遣单位作为用人单位，对劳动者负有劳动法上的义务。同时，派遣单位与用工单位之间建立的是劳务派遣关系，派遣单位作为派遣单位，对用工单位负有提供合格劳动者的义务。劳动者在用工单位工作期间，与用工单位之间形成的是事实上的用工关系，用工单位对劳动者负有劳动法上的义务。因此，劳动力派遣是一种三方主体共同参与的法律行为，其法律性质具有复合性。

劳动力派遣的特点主要体现在以下几个方面：首先，劳动力派遣具有临时性。派遣单位派遣劳动者到用工单位工作，通常是为了满足用工单位在特定时期内的用工需求，一旦需求消失，派遣关系即告终止。其次，劳动力派遣具有灵活性。派遣单位可以根据用工单位的要求，灵活调整派遣劳动者的数量、工种和工作地点。再次，劳动力派遣具有专业性。派遣单位通常需要具备专业的管理能力和资源，能够有效管理和调配派遣劳动者。最后，劳动力派遣具有风险性。由于派遣关系的临时性和灵活性，派遣劳动者在用工单位的工作稳定性较差，容易受到用工单位经营状况变化的影响。

在劳动力派遣过程中，劳动者的权益保护是一个重要的法律问题。根据《劳动合同法》的规定，派遣单位应当与劳动者签订劳动合同，明确双方的权利义务。同时，派遣单位还应当为劳动者缴纳社会保险费，保障其基本生活。用工单位在接收派遣劳动者时，应当遵守《劳动合同法》的相关规定，不得歧视派遣劳动者，不得随意解除劳动合同。此外，派遣单位还应当加强对派遣劳动者的培训和管理，提高其职业素养和技能水平，保障其在用工单位的工作质量和安全。

派遣单位的法律责任也是劳动力派遣中的一个重要问题。根据《劳动合同法》的规定，派遣单位作为用人单位，对劳动者负有劳动法上的义务。如果派遣单位违反法律规定，侵害劳动者的合法权益，应当承担相应的法律责任。例如，派遣单位未与劳动者签订劳动合同、未缴纳社会保险费、随意解除劳动合同等，均属于违法行为，劳动者有权依法维权。同时，派遣单位还应当遵守《劳务派遣暂行规定》等相关法规，规范派遣行为，保障派遣关系的合法性和稳定性。

综上所述，劳动力派遣作为一种新型的用工形式，在市场经济条件下具有重要的意义。然而，其法律性质、特点以及相关的法律问题仍需进一步研究和探讨。通过明确派遣单位的法律责任、加强劳动者的权益保护、规范派遣行为，可以促进劳动力派遣的健康发展，实现劳动者、派遣单位和用工单位的双赢。

2006年,都灵冬奥会奥组委(TOROC)与Adecco签署了协议,Adecco负责都灵冬奥会人力资源工作,通过其分布在意大利全国的500家机构帮助都灵奥组委培训20000名志愿服务人员,并为都灵奥组委培训团队领导,还为都灵奥组委提供专业的网上报名工作人员和系统。Adecco也是2000年悉尼奥运会的合作伙伴,为其预备了70000人的人力资源库,其中包括志愿服务人员和临时雇员。Adecco是总部设于瑞士的劳动力派遣公司,作为跨国公司,该公司在全球67个国家拥有分支机构,2002年在福布斯500强中位列150位,公司分别在苏黎世、巴黎和纽约上市。^①

目前,劳动力派遣在各国都具有广泛的适用性,因此获得了长足的发展。劳动力派遣这种形式引入我国以来也日益发挥了重要的作用。

2003年以来,在文化体制改革的大背景下,中央电视台在用人制度上不断探索,尝试将现代人力资源管理的原则、规律和方法引入事业单位的人事管理中来。通过劳动力派遣的方式对原编制外用工进行公司化管理改革,以制度创新的方式解决了困扰电视台十几年的不规范用工问题,为电视行业乃至事业单位的用人制度改革提供了新经验。2003年12月25日,作为改革试点的播送中心有184名编外人员与中视劳务派遣中心有限公司签订了劳动合同,实现了编外人员身份的重大转变。这次签约,标志着中央电视台编外人员劳动力派遣制度的正式确立。自2003年12月到2004年10月,全台15个中心(室)所使用的5684名编外人员与北京中视汇才文化发展有限公司签订了劳动合同,成为北京中视汇才文化发展有限公司的签约员工,再由该公司以劳动力派遣的方式委派到中央电视台工作,他们在台内被称为“派遣人员”或“企聘人员”,中央电视台由此成为目前国内使用劳动力派遣人员规模最大、人员种类最多的组织。^②电视台只是用人单位,编外人员与电视台没有法律上的劳动关系。劳动力派遣的用工方式既减少了电视台的人力成本,避免了作为用人单位直接与派遣人员发生劳动纠纷的可能,也使广大编外人员的劳动权益得到了保障。

根据104人才派遣中心统计显示:我国台湾省运用劳动力派遣的企业,

① 摘自2005年上海市人才中介行业协会《人力资源派遣行业调研报告》。

② 杨晓民.推行劳务派遣制度的理论与实践[N].光明日报,2006-01-26

以外资企业（26%）、上市公司（14%）、大型企业（22%）居多，中小企业反而仅占 38%。可以说，懂得运用劳动力派遣的企业，多为求职者心仪的优秀企业，派遣公司有时候甚至成为劳动者进入大企业的跳板。目前，劳动力派遣的运用以白领为主，如行政、技术、客服、IT 等，白领派遣早已取代了传统的蓝领劳动力派遣。

按一些学者的说法：“从 20 世纪 90 年代后期起数年的时间里，派遣劳动者人数迅速飙升，劳动者派遣业也成为社会上最为热门的盈利行业。”^①然而在我国大陆伴随着《劳动合同法》的讨论，对于劳动力派遣的批评声浪也“迅速飙升”。我国一些学者为其列出了各种“罪状”。如果学者不是去做简单的道德谴责，至少应当思考以下问题：劳动力派遣是市场经济条件下，市场主体尤其是劳动关系双方当事人自发选择的结果；还是用人单位与派遣机构钻法律空子，将一种规避劳动法的用工形式强加给劳动者？劳动力派遣应当作为一种非标准化的用工形式去认识，还是应当以传统的标准劳动关系来衡量和评判？对于劳动力派遣存在的弊病如何评估，是应当作为发展过程中的问题来对待，通过加强雇主义务的分配，以法律规范的方式去解决；还是应当看做是扰乱社会主义市场经济秩序的行为，通过政府禁止或限制的方式来否定其存在价值？我们试图通过对这些问题的回答，对劳动力派遣进行理性的分析。

^① 常凯，李坤刚. 必须严格规制劳动者派遣——论我国劳动派遣的作用及其法律规制 [G] // 劳动派遣的发展与法律规制国际研讨会论文集. 2006: 38~40

第一章

劳动力派遣的起源及发展

劳动力派遣在我国方兴未艾，是在建立劳动力市场机制的实践过程中提出的一个现实课题，也是经济学、管理学和法学等众多学科共同研究的课题。劳动力派遣作为一种现实存在已经有很长的历史。

一、劳动力派遣的起源

劳动力派遣的起源问题众说纷纭。有学者认为劳动力派遣的起源甚至可以追溯到公元前。日本学者马渡淳一郎在其著作中提到，“劳动派遣在古代埃及拉姆西斯二世（公元前 13 世纪）时，就被农业的季节劳动者利用；中世纪的法国也有徒工在学徒期结束后以自由职业者的身份从事派遣劳务的做法。19 世纪的文豪巴尔扎克在其作品中也有对从事临时行政劳动的派遣劳动者与修道院新加入者的地位相比较的描述。”^① 关于当代劳动力派遣起源的问题也说法不一。

有人认为劳动力派遣起源于美国。一种说法是，劳动力派遣起源于 20 世纪 20 年代的美国，当时萨缪尔·沃克雇佣了一批已婚妇

^① [日] 马渡淳一郎. 劳动市场法的改革 [M]. 田思路译. 北京：清华大学出版社，2006：114~115

女,在夜间处理盘点的工作,稍后他又训练她们操作计算器,为企业提供临时或短期的服务。^①另一种说法是,劳动力派遣的雏形最早出现于20世纪50年代的美国,当时在美国飞机制造业就出现了借用共享工人,还有塑料配件制造商与汉堡大王快餐馆采用的跨行共享等。^②

也有人认为劳动力派遣起源于欧洲,其中又有三种不同的说法。第一种说法称劳动力派遣最早产生于第二次世界大战时期的荷兰。第二种说法根据欧洲法院检察总长Alain Duheillet de Lamonthé的观点,派遣单位似乎发源于英国,时间介于两次世界大战之间。第三种说法是,1926年第一家“业务急救”(Business Aid)公司在法国成立,业务派遣的范围包括文书写作、电话接线生。1967—1968年,法国已有150家派出单位,其中117家加入了派遣同业工会;1967年所有的派出单位年营业额已达4亿5千法郎,其雇佣的员工约占整个法国劳动力的0.6%~0.7%,以当时最大的万宝华(Manpower)公司为例,1967年其雇佣的劳工已逾13 000人。^③

随着我国社会主义市场经济体制的逐步发展、完善,经济结构和产业结构的进一步调整,工业化、城镇化、现代化步伐的不断加快,劳动用工制度的深化改革,我国也出现了劳动力派遣这一新型用工形式。可以说,劳动力派遣在我国的产生和发展,是市场经济条件下市场主体自发选择的结果。我国的劳动力派遣,始于1979年北京外企人力资源服务公司向一家日本公司的驻华代表处派遣中方员工。随着我国市场经济的日益发展成熟,我国的劳动力派遣也有了一定的发展,已经引起了社会的重视。进入20世纪90年代后期,劳动力派遣用工数量迅速猛增,劳动力派遣也成为社会上的热门行业。截至2005年8月,全国人事系统拥有4 000多家有资质的劳动力派遣单位。据不完全统计,目前全国有劳动力派遣公司达26 158家,派遣员工大约2 500万人。可以说,自改革开放以来,我国劳动力派遣已走过了萌芽过程,正在发展壮大,并日趋成熟。

二、国外劳动力派遣的发展

劳动力派遣自从产生以来,发展迅猛,以从事劳动力派遣业务的美国万宝华公司来说,截至2004年底,在全球61个国家中,共雇佣派遣270多万名员工,超过IBM、微软,成为全球最大的雇主。

① 成之豹. 浅论“非典型雇佣关系”工作形态的发展与影响[J]. 劳工行政, 139

② 张小明. 人才共享: 集天下优才而用[J]. 人才瞭望, 2002, 5

③ 杨通轩. 欧洲联盟劳动派遣法制之研究——兼论德国之劳动派遣法制[J]. 中原财经法学, 2003, 6