

HUMAN RECOURCES DISPATCH:
THEORY, REGULATION AND PRACTICE



人才派遣

理论规范与实务

丁薛祥 主编



-  1 人才派遣理论探讨
-  2 国内外人才派遣现行法律制度
-  3 人才派遣实践经验与案例
-  4 人才派遣合同范本



法律出版社
LAW PRESS·CHINA

人才派遣理论规范与实务

主 编:丁薛祥

副主编:薛晓峰 毛大立

陈 皓 何伍爱

编 辑:朱达明 田培杰

法 律 出 版 社

图书在版编目(CIP)数据

人才派遣理论规范与实务/丁薛祥主编. —北京:
法律出版社, 2006.1

ISBN 7-5036-6076-7

I. 人… II. 丁… III. 劳动法—研究—世界—
文集 IV. D912.504-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 156331 号

©法律出版社·中国

责任编辑/张琳

装帧设计/于佳

出版/法律出版社
总发行/中国法律图书有限公司
印刷/北京外文印刷厂

编辑统筹/法规出版分社
经销/新华书店
责任印制/吕亚莉

开本/A5
版本/2006年2月第1版

印张/15.375 字数/433千
印次/2006年2月第1次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里7号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

网址/www.lawpress.com.cn

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里7号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782

西安分公司/029-85388843

上海公司/021-62071010/1636

北京分公司/010-62534456

深圳公司/0755-83072995

苏州公司/0512-65193110

重庆公司/023-65382816/2908

书号:ISBN 7-5036-6076-7/D·5793 定价:35.00元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

序

人才派遣,又称人才租赁、人力派遣、劳动派遣、劳务派遣等,是指由派遣机构与受派遣劳动者签订劳动合同,依据派遣契约将其派至接受派遣单位,在接受派遣单位管理、约束、支配下从事劳动的一种新型劳资形态和用人方式。作为社会经济发展到一定阶段的产物,人才派遣越来越多地被世界各国所采用,成为一股生机勃勃、不可逆转的国际潮流。

我国的人才派遣尽管起步比较晚,但发展速度快,其运作形态日益呈现出多样化和多层次化特征:一是人才派遣运作正从季节性、临时性、突击性、辅助性、低层次的劳动派遣向长期性、专业性、高层次的人才派遣,从临时登记型和长期雇佣型的协议派遣向“HR 外包”和“预定派遣”方向发展。二是接受派遣单位正不断从外国使领馆、外国企业常驻代表机构、外商投资企业扩展到地方政府机关、企事业单位,从非国有企业拓展到国有企业,从盈利性机构拓展到非盈利性机构。三是受派遣劳动者也不断从不宜或不便直接建立劳动合同关系的农村劳动力、未经批准的外来从业人员、失业人员和下岗协保人员、停薪留职人员、内部退岗休养人员、退休人员扩大到与另一用人单位存有劳动(聘用)合同关系的高级专业技术人员和高层管理人员。

我国各地人力资源状况、产业结构和人力资源市场状况等因素各不相同,人才派遣运作模式、发展规模、发展速度和地域分布存在明显差异,加之人才派遣的理论研究和立法实践相对滞后,使得人才派遣实践中的许多问题都缺少应对之策。这些问题包括人才派遣劳动用工制度改革和政府机关、事业单位人事制度改革的关系,人才派遣的利弊和

发展方略选择,国(境)外人才派遣业发展和法律规制的经验教训及其对我国的启示,人才派遣的适用范围,人才派遣中劳动关系的结构,派遣机构的法律地位和准入控制,派遣机构与接受派遣单位的雇主责任划分,受派遣劳动者与正式员工劳动平等的实现,以及人才派遣中的劳动合同、纪律处分、社会保险、争议处理等事项的特殊规则等。为此,上海市人事局和广州市人事局共同主办,上海市人才服务中心和中国南方人才市场联合承办,《组织人事报》社和《南方日报》社携手协办,依托国家人事部有关行政主管部门以及相关专家、学者和实际工作者参与的2005年上海人才派遣政策研讨会,从劳动用工、就业服务和人力资源市场调控以及法律保护制度建设等不同视角,对人才派遣的理论、实践和法律规范等方面进行了深入的探讨,以推进人才派遣制度化建设的进程。

较之一般劳动关系,由于派遣机构的介入,人才派遣中的劳动关系呈现多维复杂结构,以致传统劳动关系理论对此缺乏应有的解释力,使相应的劳动人事立法难以做出合理的制度设计。我国法学界和实务界对此有“一重劳动关系说”、“一重劳动关系双层运行说”、“双重劳动关系说”、“准劳动法律关系说”、“特殊劳动关系说”等多种见解,各自的政策主张也不尽相同。这本集子汇集了2005年上海人才派遣政策研讨会与会代表的基本观点、理论争鸣和政策构想,原汁原味地将会议的基本内容奉献和展示在大家面前,让所有关心人才派遣的读者共享这一成果。我们希望它能够起到“抛砖引玉”的作用,引发更广泛、更深入、更全面的讨论,为我国人才派遣理论的成熟、人才派遣法律体系的构建、人才派遣业的有序运行和健康发展作出应有的贡献。

编者

2006年2月

目 录

理 论 篇

人才派遣及其政策导向	王克良(1)
我国现阶段劳务派遣的理论和实践合理性	石美遐 刘 昀 陈秀华(6)
人力资源派遣制度法律关系初探	刘 平 程 彬(20)
我国劳动派遣的负面作用及其立法对策	王全兴 侯玲玲(31)
论劳动力派遣	董保华 薛孝东(48)
人才派遣雇佣关系及相关者的责权利分析	李 敏(69)
论劳务派遣中雇主责任的承担方式	沈同仙(79)
基于人才产权的人才租赁理论	盛南方(85)
论劳动力派遣机构的法律规制	张荣芳(98)
人才租赁各方法律关系初探及立法浅见	黄 卫 戴晓梅(109)
劳动力派遣问题探究	薛孝东(122)
从日本人才派遣业发展看上海的人才派遣业	王 振(136)
我国劳动力派遣法规制必要性探讨	李天国(145)
人力派遣法律保障制度建设及其路径选择	朱达明 田培杰(152)
劳动派遣立法研究	杨鹏飞(181)
论人才派遣立法	刘 诚(193)
我国台湾地区“劳动派遣法草案”及其启示	李坤刚(203)

规范篇

德国员工出让法	(211)
附:德国员工出让法(德文)	(230)
日本劳动派遣法	(250)
附:日本劳动派遣法(日文)	(286)
美国德克萨斯州雇员租赁服务法案	(333)
附:美国德克萨斯州雇员租赁服务法案(英文)	(349)
韩国派遣工作保护法	(370)
深圳经济特区人才市场条例(节选)	(382)
宿迁市人才服务中心开展“专项编制”人才派遣业务暂行办法	(384)
福建省关于开展人才派遣服务的实施办法	(386)
北京市劳务派遣组织管理暂行办法	(389)
湖北省劳务派遣试行办法	(393)
福建省人民政府关于开展劳务派遣工作的若干意见(试行)	(397)
苏州市劳务派遣管理暂行办法	(402)

实践篇

一、经验交流

浅析人员派遣行业现状及行业协会的作用	梅蕾 思竹(408)
论人才派遣的规范化运作	林国樑 李向军(418)
从人事代理到人才派遣	山鸣峰 李双(429)
深化人事制度改革的新探索	曹新生(441)
浅析派遣员工权益之保障	顾伟峰(447)

二、案例分析

受派遣劳动者医疗期案例	宁波东方人才派遣公司(454)
“三期”女职工提前解除劳动合同案例	杭州江南人才服务公司(458)

受派遣劳动者工伤案例	武汉人才市场有限公司(460)
“车间式”人才派遣服务在企业中的应用 ...	中国南方人才市场(462)
三、合同范本	
人才派遣合同书(一)	(465)
人才派遣合同书(二)	(471)
人才派遣合同书(三)	(474)
人才派遣合同书(四)	(478)

理论篇

人才派遣及其政策导向

王克良*

人才派遣起源于20世纪20年代。美国人萨缪尔·沃克曼雇用了一批已婚妇女,训练她们操作计算器,满足当时企业对工人的短期需求,从而创立了人才派遣这一用工方式。

20世纪40到60年代,人才派遣在欧美企业中逐渐普及起来。目前美国一些上规模的人才派遣企业大多成立于这个时期,如凯里服务公司成立于1946年,美波尔公司成立于1948年。1940年前后,欧洲的比利时、法国、英国、荷兰、挪威等国家,也先后引入了人才派遣这种用工方式。

从1990年开始,欧美的人才派遣迅猛发展。根据美国劳动统计局的统计,1992年人才派遣为整个劳动力市场增加了140万个就业机会。1998年,美国有2400家派遣企业,每周派遣员工约77万人。如今在欧美,人才派遣已经成为劳动力市场不可缺少的部分。

在我国,人才派遣起步较晚。1996年,中国建设银行上海分行与

* 王克良,国家人事部政策法规司副司长。此文为王克良副司长在2005年上海人才派遣政策研讨会开幕式上的讲话。

中国上海人才市场共同引入了人才派遣这一新型用人方式,办理了 30 人的人才派遣业务,这是国内第一次真正意义上的人才派遣。尔后,“人才派遣”在广州、北京、深圳、江苏、广西、青岛、沈阳等地迅速推广。到 2005 年,全国绝大部分省市人才中心都开展了人才派遣业务。据不完全统计,全国专门从事人才派遣的机构有二三百家,兼营机构已逾千家。北京有规模的派遣机构多达数十家,派遣员工数万人。上海派遣的人员已逾 20 万人。

人才派遣业虽然在国内得到了快速发展,但人才派遣立法工作却相对滞后。1998 年,南京市人事局出台了《南京市人才租赁暂行办法》,这是我国地方政府最早颁布的人才派遣方面的行政规章。2002 年 9 月,深圳市人大常委会审议通过了《深圳经济特区人才市场条例》,在地方性法规层面上率先确认了人才派遣的合法地位。随后,安徽、福建、青岛、唐山等地的人事部门也陆续出台了人才派遣的政策性文件,但是至今尚无统一的人才派遣法律法规。

随着人才派遣在国内的兴起,派遣机构数量急剧增加,派遣员工数量也呈几何级数增长,但同时也存在一些问题——服务初级,管理粗放,产品粗糙,理论研究滞后,政策法规缺位,在人才派遣中屡屡出现侵害派遣员工合法权益的现象。因此,人才派遣秩序亟须规范。

作为国家事务的管理者,政府应当积极引领人才派遣行业的蓬勃发展,不缺位、不越位、不错位,出台相应的法律法规,规范人才派遣行业秩序,保障人才派遣行业健康发展,充分利用好人才派遣这一新型用工方式,扩大就业,促进企事业单位的人事制度改革。

对此,我认为,对人才派遣的政策导向应当有以下四点:

一、要鼓励

人才派遣作为一种新型用工方式,是社会主义市场经济发展的必然要求和产物,它的出现必将并且已经产生了巨大的社会效益、经济效益和人才效益。

受体制、机制的影响,我国传统用工方式普遍遇到的问题是进入容易出人难。推进企事业单位人事制度改革之所以难度大,与这个问题直接相关。一些用人单位为了避免这种尴尬,不敢正式进入。实在万

不得已,他们往往雇佣一些临时工作人员,不跟他们签订劳动合同,不给他们缴纳社会保险,自觉不自觉地侵害了这些员工的合法权益。人才派遣则能妥善解决这些用人风险——派遣员工与派遣机构签订劳动合同,到用人单位工作,变“单位人”为“社会人”,由“为我所有”变成“为我所用”。如果用人单位不再使用这些人员,可以按照协议将派遣员工退回派遣机构。这样,用人单位完全可以根据业务需要随时增减员工,不必担心人员的出口问题。另外,随着经济发展的多元化,很多企业需要柔性用工,传统的用工方式必然导致用人单位支付高额解约成本,用人单位不愿承担这种成本会导致一些劳动力丧失就业机会。而人才派遣能帮助用人单位合理、正常用工,这样会增加更多的就业机会,创造更多的社会效益。

我国传统的刚性工资结构,使得金融、高科技等行业的企业用人成本颇高。比如,在北京,这些企业的文秘人员月薪达四五千多元,而文秘岗位的社会化水平工资标准仅为一千多元。通过人才派遣用人,单位只需按照岗位支付社会平均水平的薪酬,这样便降低了用人单位的用工成本,促进了用人单位薪酬水平的社会化。同时,国际公共服务市场化改革方兴未艾,以问责制和外包制为主要内容的改革,适应了市场经济、信息化社会的要求。面对这一潮流,我国不能置身其外,也要广泛推行问责制、外包制。人才派遣包含了人力资源外包职能,可以减轻企业的人事管理,为企业创造更多的经济效益。

人才派遣还能发挥较好的人才效益。派遣机构有中介的职能,它既了解用人单位的情况,又掌握派遣员工的个性特长、技术技能等信息。在用人单位与员工之间信息不对称的情况下,派遣机构可以把合适的员工派遣到合适的岗位,实现了信息对称,做到“以人为本、人尽其才”,最大限度地发挥出人才效益。

人才派遣这种用工方式自身具有许多优势,解决了传统用工方式不能解决的难题,是传统用工方式的必要补充,政府应当肯定人才派遣的积极作用和对我国经济发展所做的贡献,指导规划人才派遣行业的健康发展,努力消除人才派遣的一些负面影响,充分显现人才派遣对社会经济发展的积极作用。

二、要规范

人才派遣具有低成本、高产出、现金流稳定等特点,蕴涵着巨大的商机,因此吸引了众多的人才中心、职业中介和人才中介机构进入这个领域。但由于法律法规缺位,人才派遣秩序不尽如人意。派遣机构没有规范的准入资格、服务标准、服务内容、收费标准、派遣流程及派遣员工投诉渠道,我行我素,按照自己的意愿从事人才派遣业务。人才派遣业内存在的诸如此类的问题,在一定程度上损害了派遣员工的合法权益,引发了一些劳资矛盾,诱发了一些社会不稳定因素。政府部门应当积极研究出台相关的法律法规,推行规范的人才派遣。

1. 推行行业准入制度。人才派遣作为服务产业,具有投资少、入门成本低的特点。一些没有能力的中介机构为了能获取业务,盲目包揽用人单位的用人风险,出现问题之后则关门大吉,使派遣员工的合法权益受到损害。政府应当对人才派遣的准入资格做出明确的要求,严格审核派遣机构的资本情况、风险承受能力和专业知识水平,不符合准入条件的机构不能从事人才派遣业务。

2. 推行人才派遣从业人员资格认证制度。人才派遣行业从业人员,应当具备较高的素质,不但要掌握全面的人事劳动政策、法律、法规,还应当掌握人才派遣服务流程及标准,依法办事,保障派遣员工的合法权益。政府相关部门应当推行人才派遣从业人员资格认证制度,提高从业人员素质,确保派遣机构为派遣员工提供完备的服务。

3. 推行标准化的人才派遣业务流程。应当建立人才派遣业务流程和服务标准规范。劳动人事部门要强制使用标准人才派遣合同范本,物价部门要核准人才派遣的收费标准,税务部门要注意人才派遣偷漏税款行为,从流程上保证人才派遣业务的规范运作。

4. 推行人才派遣监管督察制度。政府应当建立人才派遣例行监管督察制度,对派遣机构进行审查,监督派遣机构的人才派遣工作是否规范,是否合法,对违法乱纪、不照章办事的机构及时加以整顿,保障人才派遣行业的有序发展。另外,劳动人事争议仲裁机构要及时处理人才派遣纠纷,防范人才派遣的各种风险。

三、要查处人才派遣的违法违规行为

由于人才派遣涉及派遣机构、用人单位和派遣员工三方主体,一些用人单位和派遣机构会联手打“空间差”进行违法违规操作,如降低派遣员工的社保、公积金缴纳基数,偷逃税款,这要引起政府相关部门的警惕。派遣员工的工资本应由派遣机构发放,而有的用人单位在让派遣机构发放派遣员工工资的同时,重复把派遣员工做在了自有员工的工资报表上,虚增了成本,偷逃了税款。此外,一些为外资企业服务的派遣机构,利用国家给予外资企业的税收优惠政策,混业经营,把外商税收优惠政策用在内资企业的人才派遣上,偷逃国家税款。一些用人单位和派遣机构通过这些违法违规操作,把人才派遣这种新的用工方式变成增加非法利润的工具,扭曲了人才派遣的真正意义。要保证人才派遣的健康发展,把人才派遣作为促进就业、促进经济发展的工具,就必须杜绝人才派遣的种种“变异”现象。

四、要保障派遣员工的合法权益

派遣员工在雇佣时面对的是派遣机构,在工作中却要服从用人单位的指挥,这种双管齐下的管理模式往往把派遣员工置于劣势地位,派遣机构与用人单位很容易利用这一点侵害派遣员工的合法权益,如降低社会保险缴纳基数,不为派遣员工建立住房公积金。由于派遣机构没有建立派遣员工的工会组织,派遣员工又不能参加用人单位的工会组织,这无形中剥夺了派遣员工的法定权利。

人才派遣作为新生事物,在我国的土地上不但扎了根,而且展现出勃勃生机和活力。要使人才派遣对我国经济社会发展起更大的作用,政府应当有所作为,积极引导,严格规范,尽快出台有关规定,使人才派遣得到规范有序的发展。我相信,人才派遣业在在座各位的共同推动下,一定能够为促进人才的合理流动和合理使用,为促进市场经济的发展做出更大的贡献。

我国现阶段劳务派遣的 理论和实践合理性

石美遐 刘 昀 陈秀华*

20 世纪末期,一种新的人力资源配置方式——“劳务派遣”^{〔1〕}悄然走到了我们身边,劳务派遣企业应运而生。虽然经过了几年的较快发展,劳务派遣在我国仍然处于初期探索阶段,学界和实际工作领域对劳务派遣还有很多争议。有人认为,劳务派遣是企业逃避法律责任的一种手段,损害了劳动者的合法权益;也有人认为,劳务派遣是 21 世纪人力资源发展的趋势之一,它在很大程度上有利于解决就业问题,应当把它作为一种朝阳产业来发展。那么,劳务派遣在我国的出现是一种偶然还是必然,它会对我国的就业发挥积极作用还是消极作用?我们认为,虽然人们对劳务派遣有不同的看法,但是劳务派遣在我国的出现是一种必然的趋势,无论对于劳动者个人,还是对企业或是政府而言,劳务派遣都具有其产生和发展的合理性,因而它会有比较强的生命力。

一、劳务派遣的基本背景

劳务派遣,最早起源于 20 世纪五六十年代的美国,成长于欧洲、日本,是人事代理业务的拓展和延伸,也是人才市场化的产物,是一种全新的人力资源市场配置方式。它的特点是劳务派遣公司“招人不用

* 石美遐,北京交通大学经济管理学院教授、经济学博士、中国劳动法学研究会副会长、中国社会保险学会常务理事、中国劳动学会人力资源专业委员会常务理事。

刘昀,北京交通大学经济管理学院劳动经济专业在读研究生。

陈秀华,北京交通大学经济管理学院劳动经济专业在读研究生。

〔1〕 在我国,有些部门所属的类似机构称为“人才派遣”,被派遣人员很多是高端人才。

人”,用人单位“不招人但用人”,是一种招聘和用人相分离的用人模式,这种分离可以跨行业、跨地区。

从全球范围看,虽然与其他就业形式相比,劳务派遣规模比较小,但其发展速度很快。各国因产业结构、劳动力市场等因素不同,劳务派遣的规模、分布、发展速度也不同。

从行业分布看,在过去的十多年中,欧盟 15 国劳务派遣在行业间的分布格局为,制造业和服务业各占一半。其中,奥地利和比利时集中在制造业,挪威集中在服务业,荷兰主要分布在加工业和农业,英国 35% 的劳务派遣型工作是在银行和金融服务业。

从职业分布看,英国三分之一的企业使用劳务派遣,被派遣人员主要从事秘书和“蓝领”岗位的工作。

从合同内容看,在日本和美国,劳务派遣人员一半是非临时性的,一半则是临时性的。

在世界多数国家,劳务派遣在全部就业中的比重呈不断上升趋势。

在过去的十多年中,欧盟 15 国劳务派遣都呈现快速增长的势头。美国劳务派遣在 20 世纪 80 年代和 90 年代的增长也很引人注目。从 1982 年到 1998 年,非农劳务派遣行业工资册上的劳动者比例从 0.5% 增加到了 2.3%。目前,美国有 200 多万劳务派遣人员。在 1987~1997 年的 10 年间,日本劳务派遣从业人员占雇员的比重提高了 0.3 个百分点。^[2]

劳务派遣的从业形式于 20 世纪 90 年代末期进入我国,是我国人才市场根据市场需求而发展的新型的人才中介业务项目。我国大型企业的用工制度长久以来一直处于计划经济体制下,“大锅饭”的体制滋养了很多冗余人员,使得很多企业负担沉重,生产效率低下,逐渐在市场化竞争中显现出劣势。因此,裁减冗员、提高生产效率成为企业继续生存的必要前提。但是大量裁减人员给企业的生产经营带来很多烦恼,也产生了诸多的社会不稳定因素。在此背景下,劳务派遣公司应运而生,它成为我国企业精简人员、缓解矛盾和压力、安排下岗职工实现

[2] “劳务派遣的国际比较研究”,访问日期 2005 年 11 月 15 日, <http://www.aphr.org/Article.asp?ArticleID=1763>。

再就业的一个有效渠道。

劳务派遣式的工作安排,是一种新的生产要素组织形式,是企业的一种全新的用人行为,也是我国经济社会的一种新现象。概括地讲,劳务派遣式的工作安排,是指用人单位通过外在的、从事盈利性的劳务提供组织,安排一些临时的、非固定的或特殊的工作。劳务派遣公司分离了传统企业的部分劳动管理职能,通过蓄积不同用人单位的特种岗位、任务需求,规模化地经营特种劳务。这种工作安排形式的深刻含义在于,用人单位在劳动要素管理职能上出现了社会分工和社会合作。^{〔3〕}

在劳务派遣中,对一部分特定的劳动力需求,用人单位只保留了劳动力的使用环节——安排工作任务,而将其他劳动力管理职能转交给了劳务派遣公司。这种分工与合作,使得用人单位能够根据产品市场的波动,更加灵活地使用劳动力,一方面提高了企业用工的灵活性,另一方面节约了劳动力管理和使用成本。

我们可以通过一个简单的图形来看一下劳动者、实际用人单位和劳务派遣公司之间的关系(见图1)。

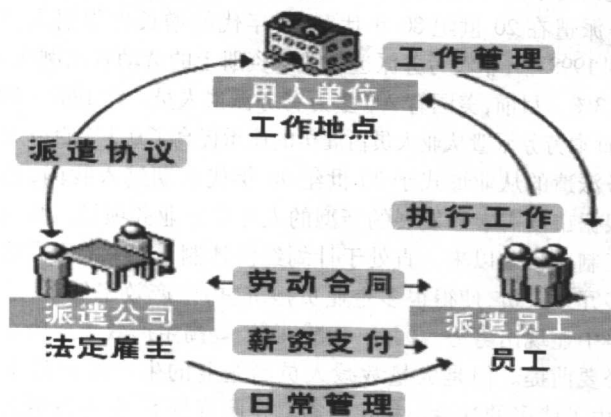


图1 劳动者、实际用人单位和劳务派遣公司的关系

〔3〕 张丽宾:“我国劳务派遣问题研究”,载《中国劳动科学研究报告集2002》,中国劳动社会保障出版社2003年版。

实行劳务派遣后,实际用人单位与劳务派遣公司签订《劳务派遣合同》,劳务派遣公司与劳动者签订《劳动合同》,负责为劳动者发放薪酬以及代办养老保险、档案托管等人事代理业务,实际用人单位与劳动者签订《劳务协议》,双方之间只有使用关系,没有聘用合同关系,不存在隶属关系。

二、劳务派遣的运行模式

劳务派遣就业有两种形式。一种是劳动者与劳务派遣公司签订长期的劳动合同,无论是否有工作任务,劳务派遣公司都要支付工资和有关津贴福利。这种形式也叫做劳务租赁,劳动者与劳务派遣机构的雇佣关系比较稳定,不以是否被派遣为前提。在这种合同下,劳动者通常只为一个用人单位工作,并且工作时间比较长,各类企业都有需要。另一种则是,虽然劳动者与劳务派遣公司也签订劳动合同,但劳务派遣公司只在劳动者派遣期间才支付工资。与前一种比较,这种形式所形成的雇佣关系不固定,雇佣关系存续与否与是否有派遣任务直接联系。这类劳动者通常为多个用人单位工作,且工作时间比较短,多为小型用人单位所需要。^{〔4〕}

根据劳动力市场需求和我国劳动力的特点,劳务派遣业务的分类也越来越细。依托不同的派遣组织,开发不同层次的灵活就业岗位,逐渐形成了以下几类有中国特色的派遣模式:^{〔5〕}

一是公益性的劳务派遣。这类劳务派遣企业依托原有的社区公益性就业组织,重点帮助社区内就业困难的失业人员实现灵活就业。社区各街道都在辖区内建立一个社区公益性就业组织,开发社区保洁、保安、保绿、保养和社区车辆看管等公益性就业岗位,专门安置就业特别困难的大龄下岗职工和失业人员。通过社区公益性的劳务派遣企业这种载体,失业人员被输送到各个社区灵活就业的岗位上,并在劳务派遣企业的协助下参加各项社会保险。

〔4〕 前引〔3〕张丽宾文。

〔5〕 北京市劳动保障局:“北京市:发展劳务派遣 促进灵活就业”,最后访问日期2005年11月15日, <http://www.btphr.com/jason/025/article/view3.asp?id=231>。