

无法找到该页

您正在搜索的页面可能已经删除、更名或暂时不可用

请尝试以下操作:

欢迎访问中国人事科学研究院网站



中国人事科学研究所网
Chinese Academy of Personnel Science

- » 首页
- » 机构概况
- » 专家信息
- » 研究课题
- » 获奖总汇
- » 院内管理
- » 学术跟踪
- » 院刊投稿
- » 公告栏
- » 信息平台
- » 科研动态
- » 交流合作
- » 问卷调查
- » 资料下载
- » 学术刊物
- » 中国人才研究会
- » 联系我们



全文检索

搜索

论文库

邮箱登录

前瞻与思考 (2005)

- » 前瞻与思考 (2008)
- » 前瞻与思考 (2007)
- » 前瞻与思考 (2006)
- » 前瞻与思考 (2005)
- » 前瞻与思考 (2004)
- » 《第一资源》第2辑
- » 《第一资源》第1辑

» 您现在的位置: 首页 > 学术刊物 > 前瞻与思考 (2005)

第88期 人才派遣(租赁)业研究

2007-12-30 中国人事科学研究院 访问次数: 作者: fan

魏艳春

2005年11月28日

在上个世纪90年代末,随着我国改革开放进程的加快,外资企业在中国的加速发展,国内民营经济势力的壮大以及国有企事业单位、行政机构改革力度的加大,催生了一种有别于传统就业形式、传统用工方式、传统人力资源市场配置模式的新生事物——人才派遣(租赁)。

人才派遣(租赁)在中国的兴起,无论是理论工作者、还是政府官员、以及新生事物的实践者(派遣业经营者、派遣人才、接受派遣人才的单位),对这一新生事物都有不甚了解的地方。因此,有必要从国际人才市场的角度与视野出发,给人才派遣(租赁)以一个相对明确的定义,并在此基础上提出人才派遣的立法框架,以期待人才派遣业沿着健康有序的方向发展。

一、何为人才派遣(租赁)

人才派遣作为临时性就业形态、临时性就业岗位、临时性就业机构、临时性就业服务行业,在发达的市场经济国家尤其是由工业市场经济向服务(知识)市场经济转型的国家已被广泛承认,并获得合法健康有序的发展。

1997年,国际劳工组织签订了181号《关于收费职业介绍机构(民间职业介绍机构)与人才派遣业等的条约》,在世界范围内承认了人才派遣业的合法性,而且明确区分了人才派遣业与收费职业介绍机构的差异。

在日本,《职业安定法》中也明确区分了人才派遣业与收费职业介绍机构、劳动供给业、业务(项目)承包业的差异,规范了人才派遣业的正确运营及派遣劳动者的就业条件和完善措施的基本原则。

这些法律、法规,都规定了人才派遣业这种特殊服务业中人才派遣组织、派遣劳动者、接受劳动者派遣组织的三者(方)关系,强调人才派遣组织是派遣劳动者的雇主、派遣劳动者是人才派遣组织的雇员、接受劳动者派遣组织是人才派遣组织的客户、派遣劳动者被人才派遣组织派遣到接受劳动者派遣的组织从事派遣劳动,而接受劳动者派遣的组织对派遣劳动者的具体工作进行直接的指挥与监督,这样的一种人才派遣经营机制与形态,使派遣劳动者的有关劳动报酬与社会保障的权益在人才派遣组织方面得到落实,而派遣劳动者在工作场所的职业安全问题由接受劳动者派遣的组织方面保障。这样就为人才派遣业这支“带刺”的玫瑰的发展奠定了良好的基础。

在我国,也有人称人才派遣为人才租赁,笔者比较倾向于人才派遣的说法,其原因如下:第一,人才(劳动力)是有其基本人格权利与尊严的个体,不是像机械设备那样可以成为商品的物品,即人才不是商品,所以对其不能出租,只能是对其进行合乎其基本意愿的派遣。第二,在日本及我国台湾地区,也称其为人才派遣业。从约

定俗成的角度人才派遣比人才租赁更通用，也易于被接受。

二、人才派遣业的渊源与发展

在市场经济初期，劳动者（人才）除了自己的劳动能力之外一无所有，为了维持自己的生存与后代的繁衍，在保障自己身体健康的前提下，就只能与掌握稀缺资源的货币与物力资本的拥有者——雇主进行劳动能力与劳动工资、福利的交换，由此双方构成了劳动经济关系，由于劳动力与资本相比较是相对富余的资源，所以在劳动者就其能力与雇主拥有的资本交换的过程中，就处在一种相对劣势的状态。故而，劳动者为了实现与雇主的实质性的交易平等地位，就采取了许多方法。

一种方法是劳动者通过组织工会与雇主进行集体谈判的方式签订集体协议或合同，以确保自己在与雇主的交换关系中的实质上的平（对）等地位的实现；另一种方法是通过国家立法的方式，即劳动法与社会保障法来确保劳动者（人才）在市场经济条件下与雇主处于最起码的平等地位，从而实现劳动者应享有的劳动权与社会保障权。

在市场经济社会的发展过程中，先后出现了雇主与雇员的各种交易形态，主要有雇主与雇员发生直接雇佣关系的交易形态：包括长期契约、有时间限制的契约、小时工的契约，就其岗位而言就是固定工、短期合同工（聘任制）、小时工；另外还有雇主与雇员及第三者发生关系的特殊交易形态：包括普通劳动力供给契约、人才派遣契约，就其岗位而言就是劳动力供给（输出）岗位、人才派遣岗位。

在传统劳动法与社会保障法体系里，对雇主与雇员发生直接雇佣关系的交易形态进行了完备的规范，使固定工（正式工）、合同工、临时工、小时工的劳动条件都能获得起码的保障。而在雇主与雇员及第三者发生关系的特殊交易形态中，由于雇员不在雇主的办公地点工作，而在第三者的工作场所工作，这样就容易出现雇员在第三者的工作场所现场工作环境无法得到保障的问题，以及雇主与第三者联合起来通过压低工资的办法，对雇员进行中间盘剥，而多余出来的钱在雇主与第三者之间按一定的比例进行分配的问题。鉴于在这种特殊交易形态中，由于涉及到三方关系，国家难于实施监管，容易导致在第三者工作场所工作的劳动者的权益无法获得充分的保障，所以传统劳动法与社会保障法体系对这类特殊交易形态持禁止与取缔的态度。在第二次世界大战前，以日本为首的东方国家非常盛行的劳动力供给业就是这类特殊交易形态的一个典型，由于其弊端在二战期间充分暴露出来，所以成为二战后1947年日本颁布的《职业安定法》所禁止的对象。

但是，随着市场经济的脚步由工业经济进入服务经济，市场经济国家国民的财富与知识水平的提高，国民劳动权与社会保障权意识不断提升，人们对于在工业市场经济时代所恐惧的雇主与雇员及第三者发生关系的特殊交易形态的劳动力供给业的一种特殊表现形态——“人才派遣业”，已经能够持较为理智与乐观的态度，对三者之间关系的利弊权衡也逐渐有了充分的掌控力。于是，发达的市场经济国家就通过把在工业市场经济时代的对雇员的单一的雇主责任分摊到雇主与第三者的身上，并写进法律条文，从而建立了保护在三方关系中处于弱势地位一方的人才的派遣机制。

据不完全统计，从20世纪60年代开始到本世纪初，已有荷兰、德国、爱尔兰、丹麦、法国、英国、巴西、比利时、日本、韩国等国家对人才派遣业进行了立法活动，使人才派遣业在时间与职业种类等方面受到管制，而又可以合法地开展以营利为目的的经营活动。从此，人才派遣也成为一种迅速发展的新型服务行业，而且目前在某些国家已经快速成长为大型产业，例如：2002年，日本派遣劳动者数约175万人，一般人才派遣业常用劳动者数为157450人、登记者为1449352人；特定人才派遣业常用雇用劳动者数为141111人；接受派遣单位的件数约35万件；一般人才派遣业319924件，特定人才派遣业25918件。

三、制定人才派遣法的必要性

在人才派遣的架构中，人才派遣组织是人才派遣业务的经营者，而且是以营利为目的的经营者，在市场经济国家把它作为私营服务业的一个形态来处理，对其要征收企业所得税。因为它是营利性的，所以把它与收费的职业介绍机构进行了区分。

营利收费的职业介绍机构如猎头公司，是依靠向高级职位介绍高级人才或向高级人才介绍高级职位的中间介绍业务，向拥有高级职位而拟求高级人才的企业与寻求职位的高级人才收取佣金而生存的。营利的收费的职业介绍机构与其所介绍的高级人才不存在雇佣关系，与其所介绍的拥有高级职位的企业也不存在派遣合同的劳务关系，如果介绍成功的话，高级人才与拥有高级职位的企业之间就形成了雇佣关系。由于这是一种直接的雇佣关系，是属于传统劳动法与社会保障法所能控制的二者关系，即拥有高级职位的企业是高级人才的完全的雇主，对高级人才负有完全的劳动条件如劳动报酬、职业安全、社会福利的责任。在工业市场经济时代，国家通过实施许可证、保证金、价格控制、行政检查等管制措施，使高级人才的权益得到有效的保护的前提下容许其存在。通过营利的收费的职业介绍机构介绍而成功被企业录用的人才，就相当于在我国的传统编制管理下的正式职工与实行聘用制管理的职工。

在人才派遣架构中的派遣劳动者的职位是在人才派遣机构中，派遣劳动者是人才派遣机构的雇员，派遣劳

劳动者的工资、社会福利、教育以及职业安全上的总括责任都由人才派遣机构负责承担，派遣劳动者在接受派遣劳动者的机构中是作为临时性的派遣职位上的人被使用的，他与接受派遣劳动者的机构中的其他员工(与接受派遣劳动者的机构签订直接的雇用契约)的雇主责任关系是不一致的，因此在工资、社会福利、教育以及晋升机会等方面的待遇可能是不一样的。有关工资、社会福利、教育以及晋升机会的待遇，派遣劳动者是应该在人才派遣机构中享受的。派遣劳动者在接受派遣劳动者的机构中，在同一个工作场所与其他职位员工享有共同待遇，即在该机构对工作现场中劳动安全环境的提供上是一致的。派遣劳动者的工会的组织权也是在人才派遣组织这一方实现的，其不能加入接受派遣劳动者的机构的工会。派遣劳动者对企业的归属感的培养应该在人才派遣机构，而不在于接受派遣劳动者的组织，因为在法律上派遣劳动者的雇主是人才派遣机构。这就是派遣劳动者职位与接受派遣劳动者的机构中其他职位的差异所在。

虽然以营利为目的收费的职业介绍机构与人才派遣机构都具有营利性的特征，但是在营利的方式上却有所不同。收费的职业介绍机构是直接向要求介绍职位或人才的当事人收取介绍费的，不存在由接受派遣劳动者的机构向人才派遣组织支付派遣费用，再由人才派遣机构从派遣费用中拿出一部分钱向派遣劳动者支付派遣工资与福利后的剩余部分为其赢利来源的情况。

在人才派遣业框架中，由于派遣劳动者的工资是由人才派遣组织支付的，这样就容易产生人才派遣组织通过挤压派遣工资与福利的费用而扩大赢利空间的问题，从而进一步造成因降低派遣工资与福利而对派遣劳动者实施中间盘剥的问题。为了控制人才派遣业所自然拥有的中间盘剥的倾向，国家就必须对其采取有别于以营利为目的收费的职业介绍机构的控制措施。如日本就建立了事业报告书与管理台帐制度。从人才派遣组织与接受人才派遣组织的两个方面，对人才派遣组织的经济情况进行管理与控制，来确保派遣劳动者的经济利益。

在市场经济早期，还存在着一种以营利为目的劳动供给业，在西方被称为劳动老板。在劳动供给业的架构内，劳动供给组织与供给劳动者之间存在事实上的支配关系，供给劳动者与接受供给组织之间形成使用关系或雇佣关系，这样供给劳动者与劳动供给组织及接受供给组织之间形成了三方关系，在这三方关系中接受供给组织向劳动供给组织支付供给费用，供给劳动者在劳动供给组织领取工资，供给劳动者在接受供给组织中劳动。而供给费用与供给劳动者的工资等成本之差就是劳动供给组织的利润。这种劳动供给业的架构与今天我们所说的人才派遣的架构十分相似，所不同的是劳动供给业应用的范围更广，没有职业种类、部门、地域与时间的限制，其间存在着广泛的中间盘剥与强迫劳动的现象，所以成为市场经济中期——工业市场经济时期的禁止与取缔的对象。

在市场经济比较发达，人才派遣业有了一定程度发展的国家，为了解决三方关系中的相关权利主体的利益，颁布明确人才派遣组织、派遣劳动者及接受劳动者派遣组织三方的权利与责任的相关法律即人才派遣法是比较好的作法。

图3 营利的收费职业介绍事业(略)

日本的人才派遣业与《人才派遣法》

魏艳春

2005年12月5日

一、知识与人才派遣业

知识经济是相对于工业经济而言的一种新的经济形态。而这种新型的经济形态在运作上与工业经济形态最明显的不同之处，便是通过不断地满足各消费群体不断变化的多种需求，来实现企业经营活动的良性循环。所以知识经济组织生产的方式与工业经济也有所不同，更多地采纳特殊项目队伍这种灵活、机动的生产方式来满足消费者对多样化产品的变化需求。这种生产方式所要求的人才种类也与工业经济时代大相径庭，其需要的是具有创意与信息技术能力等诸多专门职业能力的特殊项目队伍的工作者，而不是传统的“万能”选手。适应这一人才需求便产生了特殊项目工作者这一新的人才群体。这一新的具有高度专业技术知识、经验与能力的特殊人才群体，应不同企业之邀，在不同企业、产业、行业、国家之间流动着。这是知识经济时代专业技术人才流动的一个新的景观。而使这些职业的特殊项目工作者在需要的企业的特殊项目上工作的配置人与召集人，便是人才派遣公司。于是一种专门向特殊项目供给各类人才的新型服务业——人才派遣业产生了。

人才派遣业是一种有别于工业经济时期的传统人才市场运行机制(职业介绍、劳动者供给等)的新型人才市场运行机制。其特点是以商业的方式进行运作。人才派遣公司的老板为雇主，特别项目工作者为其雇员，人才派遣公司与需要特别项目工作者的企业签订一定的商业契约(合同)，根据这种商业契约，人才派遣公司把属于自己雇员的特别项目工作者派遣到实施特别项目生产方式的企业从事特殊项目所需的专业技术工作。特殊项目结束，特殊项目工作人员便返回人才派遣公司。需要特别项目工作者的公司向人才派遣公司支付使用特别项目工作者的费用，特别项目工作者从人才派遣公司领取工资。而派遣费用与雇员工资等经营成本之差，即为派遣公司的

经营利润。派遣公司一般是通过媒体广告等方式招聘员工的。派遣公司的雇员有长期雇员、登记式雇员、临时性雇员等3个种类。

人才派遣业在日本的兴起，大致是20世纪70年代中期的事。日本经过了六七十年代的高速工业增长后，摘掉了贫困的帽子，跃入了世界富国之列。到1985年成为仅次于美国的“经济大国”、“债权大国”。日本的经济开始由追赶型的工业经济转为特色化的知识经济了。日本人民的消费需求也由对单一的大批量商品的需求转化为对有个性的多功能的小批量商品的需求上来。日本企业为了满足内需纷纷采用特殊项目生产方式，原有的以终身雇员为主体的“万能主义人才”已不能适应这种变化多端的生产需求，企业必须依赖外部的具有各种特长的熟练的专门人才。其通过对具有各种特长的专业技术人员的不断排列组合的方式，组成适应不同变化需求挑战的弹性的特殊项目队伍。因为项目的特殊性与变化性，所以，特殊项目队伍成员必须是不断变化的不同专业的人员。因此就需要在企业之外，有这样一个专业技术人员的蓄水池，当企业上马一个新的流行项目时，就能在这个蓄水池中迅速吸纳到所需人员，当这个项目结束时，企业又可把这些过时的专业技术人员吐回这个蓄水池之中。

另一方面，由于经过高速的经济增长，日本人民的收入水平有了大幅度的提高。绝大多数日本人都跨入了中产阶级行列，同时年轻的日本人也享受到了更高级的专业职业教育，因此他们的择业观发生了很大的变化，他们已不像在工业经济时期老一辈就业者那样希望在一个名牌大企业中作终身雇员，而是更强调寻求一个既能够发挥自己的专业特长，又能够在自己喜欢的时间、场所获得自己满意的收入的一份相对自由的职业。他们是一批有志于成为特殊项目工作者的专业技术人才群体。于是适应企业与人才对特殊项目工作者及职位的需要，就产生了一种专门提供特殊项目工作者“虚拟职位”的人才派遣公司。

在日本，人才派遣公司大致有如下3类：(1)拥有各种专业技术人才的人才派遣公司。(2)拥有高度的信息技术知识与经验的情报技术人员的“技术者供给企业”。(3)专门的劳动者派遣企业。日本的这种对于特殊项目人才进行特殊项目工作配置的新兴的商业性的人才市场配置机制，一方面满足了知识型企业对特殊项目工作者的需求，避免了因中途录用与挖人所带来的企业间的纠纷，同时也免除了因年轻人的跳槽所导致的企业教育成本的流失而增加经营成本的弊端。另一方面也满足了女性专业技术人员从事自由就业的需求，满足了青年男性专业技术人才在经历不同企业的工作经验后，最终选择一个适合自己个性的职位需求，更给中老年的男性专业技术人员提供了一个选择再就业工作场所的机会。

二、日本人才派遣业所面临的法律问题：知识经济时代的人才市场与工业经济时代的人才市场法律体系的矛盾

因日本工业化时期所颁布的人才市场法律——《职业安定法》，明确地规定了日本的各种人才市场运作机制不得以盈利为目的，这也就是说在日本的人才市场领域是排除了商业运作的方式的。所以人才派遣业这种新型的人才市场运作机制只能采取通过与用户签订业务承包契约的方式，把特殊项目工作者派遣到或供给到用户企业，在用户企业的指挥命令下从事特殊项目的工作；而用户企业向派遣公司支付业务承包费，派遣公司又向特殊项目工作者支付工资；业务处理承包费与特殊项目工作者的工资等派遣成本之差，为派遣公司的营业利润，这样的一种“假业务处理承包”而实际上进行“人才供给业务”的商业方式进行运作。人才派遣公司就在这样一种言不正、名不顺的状态下进行违反人才市场法规定的经营，使派遣劳动者、人才派遣公司、用户企业的利益无法得到法律上的保护，从而影响了人才派遣业的健康发展。

人才派遣业的运营方式，虽然与接受派遣单位签订的是业务处理承包契约，但却与自己建立起雇用关系的人才，派遣(供给)到用户企业，派遣人才除与派遣公司发生雇用关系外，还与用户企业发生使用关系。但因人才派遣公司是以承包契约的方式进行商业运作的，所以派遣人才与用户企业之间的使用关系是不受劳动法保护的，因此派遣人才在用户企业劳动的基本工作条件是无法获得法律上的保护的。另一方面因派遣公司本身就是知识型企业，尤其是信息技术人员派遣公司，其本身就是信息技术的发明者、更新者、知识产权与企业秘密的拥有者。但是由于受雇于这种公司的人才可以与用户企业发生直接关系的缘故，很容易跳槽到用户企业，从而带来企业技术秘密的流失。但由于在以业务承包的名义下进行经营的人才派遣公司(派遣公司与接受派遣的公司之间签订的是业务处理承包契约)，在劳动法上只管辖到派遣业主与派遣人才的关系，而管辖不到派遣业主与派遣人才及用户企业间的三者关系上，所以派遣人才这种跳槽行为与用户企业这种“挖墙角”行为是不受法律追究的，从而派遣公司的知识产权也就无法得到法律保护。这样就会给派遣公司带来巨额的经济损失，并有可能丧失技术市场上的竞争力。再者，很有可能会出现这样一种情况：派遣公司与用户公司间达成秘密协议，就是把派遣人才长期置于派遣公司的雇用之下，而不是使其成为派遣公司以外的其它工商业公司的正式员工。这样就可以使派遣人才成为与用户企业的正式雇员相比更为廉价的劳动力，使用户企业降低经营成本。这样使派遣人才丧失了成为正式雇员、获得更为稳定的工作的权利。总之，通过业务处理承包契约而经营人才派遣业的公司，虽然能够进行人才市场法所不允许的以商业的方式运作的人才市场业务，但容易出现：(1)人才在用户企业的劳动条件得不到保

障；(2)派遣企业的知识产权遭到侵害；(3)派遣人才正当的自由选择职业的权利遭到限制等，涉及到劳动法与知识产权法的复杂的法律问题，所以，遭到劳动界与劳动法学界大多数人的反对，从而影响派遣业的健全发展。

三、人才派遣法：以知识经济的视角确认人才派遣的合法地位

1985年，日本政府颁布了《人才派遣法》，全称为《关于劳动者派遣事业的正确运营的确保以及派遣劳动者的就业条件的整备的法律》。这项法律对知识经济时代在日本所出现的以商业方式对特殊项目进行专业技术人员配置的人才市场运营机制——人才派遣业(劳动者派遣业)的运营行为进行了明确的法律规范，从而保证了以商业方式运营人才派遣业的健康发展。与此同时，日本政府还修订了《职业安定法》。在《职业安定法》中增加了有关“人才派遣业”的条款，从而把人才派遣业这种新型的人才市场运营机制纳入了日本的合法的诸种人才市场运营机制的体系之中，并把其置于人才市场主管部门的指导、监督的管理之下。这样，人才派遣业这种曾以业务承包契约的方式进行人才供给业务活动的人才市场运营机制，终于可以摘掉假承包的幌子，堂而皇之地以法定的人才派遣业这种人才市场运营机制的方式，公开地在日本进行活动了。

《人才派遣法》是通过整合日本的商法、民法、知识产权法、劳动法、人才市场法、社会保障法的相关法律知识而成的一部关于人才派遣业方方面面的综合的专项的法律文件。其本身就是日本有关经济问题方面的法律制度的组合式的创新。《人才派遣法》颁布的目的有两个，一个是谋求人才市场新型机制人才派遣业的正确运营。另一个是保护在这种新型机制中进行工作的专业技术人员的劳动权益，也就是保证派遣劳动者就业条件的完善。

那么，《人才派遣法》是如何保证人才派遣业适当地运营呢？首先，在《人才派遣法》中，区分了人才派遣与劳动者供给事业这两种人才市场运营机制的机能，确定了人才派遣业为可营利的商业性的人才市场运行机制的地位。其次，是划定了这种人才市场运行机制发挥作用的范围。具体有两项标准：(1)是需要专门的知识、技术与经验的业务。(2)是需要对从事这项业务的劳动者进行特别的雇用管理的业务。第三，是对经营人才派遣业这种人才市场运营机制的主体提出了严格的许可条件。制定了严密的快速的许可审批程序，并禁止获得人才派遣业经营资格的自然人与法人把营业执照转与他人的行为。第四，是对人才派遣业的营业活动实施严格的监督措施，要求人才派遣公司向劳动大臣提交事业报告书与收支决策书。第五，是准用职业安定法第二十条的规定，禁止人才派遣业介入劳动争议。第六，是平衡人才派遣业与日本现存的人才市场运行诸机制的关系。总之，通过上述6项具体的措施，使人才派遣业可以成为既能够保护劳动者权益又能获得正当合理利润，但对既存的人才市场体系中其它人才市场机制又不构成冲击的，而更能有效地进行特殊项目工作者配置的新型的人才市场运营机制。

另外，《人才派遣法》又是如何落实对派遣劳动者的合法权益及派遣企业知识产权的保护的呢？首先，是确定了人才派遣契约的标准合同样式与内容，以此来控制有关人才派遣业务的商业活动。其次，是确定了派遣单位与接受派遣单位所必须履行的法律义务，规定派遣单位为派遣人才的雇主。(1)派遣单位必须为增进派遣人才福祉而作出切实的努力。派遣人才福祉包括确保与每个人的希望与能力相匹配的就业机会及教育训练机会，提高劳动条件、谋求雇用稳定等内容。(2)派遣单位必须为派遣人才确保适当的派遣就业职位而采取切实的措施。(3)派遣单位必须事先向人才说明雇用其为派遣人才的意图。(4)禁止派遣单位对派遣人才在与之雇用关系结束后，限制派遣人才与接受派遣单位建立正式的雇用关系的行为，但有正当理由的除外。这个正当理由就是派遣单位本身为知识产权的所有者，受雇了这种单位的派遣人才不得转职。这样，既保障了具有社会通用技术的专业技术人才的职业选择的自由权，又保障了企业所拥有的特殊技术不被转移，从而保护了企业的知识产权。(5)就业条件的明示。(6)对接受派遣单位的通知。(7)派遣单位负责人的选任。(8)派遣单位管理台账的制作。以上为派遣人才的派遣单位雇主必须履行的8项法律义务。在接受派遣单位所应讲求的措施中规定了关于劳动者派遣契约的措施、适当的派遣就业的确保(即专业技术岗位的确保，以区别于从事一般杂务的工作)、接受派遣单位的负责人的选任、接受派遣单位管理台账的制作等四项法律义务。这样就可以保证派遣人才在接受派遣单位的工作条件的落实。通过确定派遣单位与接受派遣单位所必须履行的法律义务，明确了派遣单位与接受派遣单位以及派遣人才三者间的权利与义务。这样一方面保护了派遣人才作为派遣单位的雇员所应享受的劳动权益；另一方面又保障了派遣人才作为接受派遣单位的被使用者，所应享受的合法的工作条件落实。此外，还通过限制拥有知识产权的派遣企业的雇员的流动措施，而保证了派遣企业的利益。

日本的《人才派遣法》放弃了工业经济时期不得以商业方式经营人才市场运行机制的原则，实现了商法、劳动法、知识产权法的有机结合。这一日本人才市场法治化管理史上的创举是由日本行政界、法学界、劳动界、政界、经济界、人才派遣业界等人士所组成的知识联盟，经过7年的反复研究、讨论而实现的。《人才派遣法》吸收了1971年美国有关《人才派遣业的法律草案》的经验，承认人才派遣业这种新型的人才市场运营机制可以以商业的方式运行，但必须把它置于国家人才资源主管部门的管理之下，确保劳动者的合法权益；放弃了意大利与瑞典对人才派遣业的取缔态度；修正了英国对人才派遣业的自由化的管理措施。更主要的是给予了人才派遣业

不同于西方的概念。西方的派遣人才一般为常用劳动力的替补者。而日本则为从事特殊项目工作的熟练的专业技术人员。这对我国构建面向知识经济时代的人才市场运营机制极富启迪意义。



相关新闻

- ∴ 第89期 对编制区域人才发展规划的几点思考 [2007-12-30]
- ∴ 第87期 我国人才流动状况问卷调查结果分析 [2007-12-30]
- ∴ 第86期 我国干部人事制度改革成效、问题及发展趋势探析 [2007-12-30]
- ∴ 第85期 非公有制经济组织人才状况与对策建议 [2007-12-30]
- ∴ 第84期 消除激励替代效应关键在于政府公共行政改革 [2007-12-30]
- ∴ 第83期 激励替代效应与绩效考核 [2007-12-30]
- ∴ 第82期 社会规划需要注意十大关系 [2007-12-30]
- ∴ 第81期 近百专家把脉中国经济走势 [2007-12-30]

[返回](#)