**广东省地方标准《劳务派遣服务规范**

**（送审稿）》编制说明**

**一、工作概况**

**（一） 任务来源**

2023年12月，广东省市场监督管理局发布《关于批准下达2023年第二批广东省地方标准制修订计划的通知》（粤市监标准〔2023〕591号），广东省地方标准《劳务派遣服务规范》获批立项。

**（二） 协作单位及分工**

湛江市劳务派遣协会作为项目主导单位，联合广东省湛江市质量技术监督标准与编码所开展广东省地方标准《劳务派遣服务规范》的制定工作。标准主要参与单位及承担工作见表1。

**表1 标准主要参与单位及分工**

|  |  |
| --- | --- |
| 单位 | 承担的工作 |
| 湛江市劳务派遣协会 | 提出标准项目建议；组建标准起草团队；开展调研和资料收集；参与起草标准草案；组织征求意见；对标准的内容进行严格审核把关。 |
| 广东省湛江市质量技术监督标准与编码所 | 协助调研和资料收集；标准草案起草；组织内部讨论和反馈：协助征求意见和意见处理；配合标准审核和报批。 |

**二、立项的必要性**

劳务派遣是相对于传统雇用方式的一种新型的就业和用工形式，在2008年施行的《中华人民共和国劳动合同法》中首次予以规定，具体是指劳务派遣单位与用工单位签订劳务派遣协议，由劳务派遣单位招用劳动者并与之签订合同，以经营方式将劳动者派遣至用工单位，由用工单位直接对被派遣劳动者的劳动过程进行指挥、监督和管理的一种用工形式。发展劳务派遣是适应市场经济发展对劳动用工形式多元化的需要。通过发展劳务派遣有利于开拓就业渠道，优化配置劳动力资源，帮助劳动者实现多渠道、多形式就业和灵活就业。同时，劳务派遣在促进城乡就业结构转变、调节劳动力市场供求形势等方面发挥着不可替代的作用。近年来，广东省劳务派遣机构增长迅速，劳务派遣用工规模持续扩大，服务单位大幅增加，覆盖领域日趋广泛。

在整体发展趋势上，广东劳务派遣行业正迈向规范、创新与协同的新阶段。政策方面，《广东人力资源业高质量发展行动方案》提出明确目标，助力行业壮大，各地持续开展专项行动，规范市场秩序。市场层面，行业规模有望随整体人力资源服务业扩张，且服务模式与技术应用不断创新，跨境劳务等新业态兴起，数字化技术助力效率提升。然而，行业也存在诸多问题：在资质与经营方面，部分机构注册资金不到位、经营地址随意变更、管理制度混乱；一些企业还存在 “假外包、真派遣”行为，规避法律责任；劳动者权益保障不足，同工不同酬、社保缴纳不规范现象频发；行业内垄断、哄抬价格扰乱市场秩序等，这些问题亟待解决。

为进一步规范劳务派遣用工行为，引导劳务派遣单位依法依规开展劳务派遣经营活动，提高广东省劳务派遣服务的质量和效率，维护被派遣劳动者合法权益，推动劳务派遣市场健康有序发展，开展广东省地方标准《劳务派遣服务规范》的制定必要及时。

**三、标准编制原则、标准框架、标准主要内容及其确定依据**

**（一）标准编制原则**

1.合法性原则：符合国家有关法律法规和政策的规定，不得与国家标准、行业标准相抵触。

2.规范性原则：格式上按照《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》（GB/T 1.1-2020）的规定进行编写。编制程序及要求参照《地方标准编制指南》（DB44/T 2461-2024）执行。

3.科学性原则：确保标准中的技术内容具有科学依据，能够准确反映全省劳务派遣行业的客观规律和技术水平。

4.实用性原则：紧密结合全省劳务派遣行业的实际情况和需求，具有可操作性和实用性，能够解决当地经济社会发展中的实际问题，促进产业发展和社会进步。

5.公开性原则：地方标准的编制过程应保持公开透明，广泛征求相关方的意见和建议，充分考虑各方利益，确保标准的公正性和合理性。

**（二）标准框架**

标准起草组收集了大量劳务派遣方面的相关资料，主要包括：国家、部委层面政策法规、省级层面政策法规、国内劳务派遣方面的标准资料等，并对相关资料进行分析，确立了标准框架。本标准由劳务派遣服务的术语和定义、基本要求、服务要求、服务评价与改进四个部分组成。本标准适用于取得劳务派遣资质的单位开展劳务派遣服务。

**（三）标准主要内容及其确定依据**

1.术语和定义

为加强本标准的系统性和术语的理解，规定了“劳务派遣”、“劳务派遣单位”、“用工单位”、“劳务派遣协议”、“劳动合同”的术语和定义。

确定依据：主要参考GB/T 33529—2017《人力资源服务术语》、东莞市劳务派遣规范用工指引（东人社函〔2023〕89号）以及其他省市劳务派遣相关地方标准中对相关术语及其定义的描述而制定。

2.基本要求

主要包括：（1）办公服务场所要求；（2）独立办公服务场所的设计及配备要求；（3）从业人员要求。

确定依据：主要参考《广东省人力资源和社会保障厅关于进一步规范劳务派遣管理的指导意见》（粤人社规〔2020〕43号），同时结合全省实际情况制定。

3.服务要求

3.1 签订劳务派遣协议

规定了劳务派遣单位在与用工单位签订劳务派遣协议环节的具体要求，主要包括：（1）确定用工范围（临时性、辅助性、替代性工作岗位）和用工比例（用工单位使用的被派遣劳动者数量不应超过其用工总量的10%）；（2）劳务派遣协议应载明的事项；（3）针对“假外包、真派遣”问题而制定的“劳务派遣单位不应以签订劳务外包协议的名义开展劳务派遣的事实行为”的规范性条款。同时，提供了劳务派遣协议（示范文本）作为参考（见标准文本附录A）。

确定依据：主要参考《中华人民共和国劳动合同法》、《劳务派遣暂行规定》、《广东省人力资源和社会保障厅关于进一步规范劳务派遣管理的指导意见》（粤人社规〔2020〕43号），同时结合全省实际情况来制定。

3.2 人员招聘

为促使劳务派遣单位提升招聘的质量和效率，规定了劳务派遣单位在人员招聘环节的具体要求，主要包括：（1）应通过合法的招聘渠道招聘被派遣劳动者；（2）应对派遣候选人员进行筛选和审查；（3）应确认拟被派遣劳动者的基本信息真实有效；（4）应以书面形式通知用工单位，确认员工派遣的结果，并以文字或文件形式通知被录用人员。

确定依据：主要依据全省实际情况来制定。

3.3 岗前体检

为保障劳动者健康与合法权益，规定了岗前体检的具体要求，主要包括：（1）在不违反国家法律法规的情况下，根据岗位需求，选择针对性不同的体检项目；（2）劳务派遣单位应安排、组织被录用人员前往指定机构进行体检，并保存体检记录，入职体检费用根据劳务派遣协议的约定由劳务派遣单位或用工单位承担。

确定依据：主要依据全省实际情况来制定。

3.4 培训和调整

为提升被派遣劳动者工作技能与效率，保障安全生产，增强国家安全意识，维护被派遣劳动者的合法权益，规定了劳务派遣单位在对被派遣劳动者进行培训及调整方面的具体要求，主要包括：（1）应对被派遣劳动者进行不少于4课时的上岗知识、安全教育培训，并向被派遣劳动者发放安全教育告知书，组织被派遣劳动者签收；（2）应配合用工单位，组织岗前培训。对全体劳务派遣人员开展维护国家安全教育，提高敌情意识和国家安全意识，动员、组织全体劳务派遣人员防范、制止间谍行为；（3）经过培训无法满足用工单位要求的被派遣劳动者，劳务派遣单位按照实际情况进行岗位或人员调整，并做好相应记录。

确定依据：主要参考《劳务派遣暂行规定》、《中华人民共和国劳动合同法》，同时结合全省实际情况来制定。

3.5 签订劳动合同

规定了劳务派遣单位在与被派遣劳动者签订劳动合同环节的具体要求，主要包括：（1）劳动合同应具备的条款，同时提供了劳动合同（示范文本）作为参考（见标准文本附录B）；（2）应明确告知被派遣劳动者所签订合同的详细内容，并确保被派遣劳动者充分理解合同条款；（3）应依法与被派遣劳动者订立两年以上的固定期限书面劳动合同；（4）应组织被派遣劳动者签收劳务派遣单位和用工单位相关规章制度、操作规程等；（5）可依法与被派遣劳动者约定试用期。劳务派遣单位与同一被派遣劳动者只能约定一次试用期。（6）在劳务派遣协议有效期内，劳务派遣单位优先保障与原被派遣劳动者续签劳动合同。

确定依据：主要参考《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《劳务派遣暂行规定》，同时结合全省实际情况来制定。

3.6信息采集与公示

为加强劳务派遣单位对被派遣劳动者的管理，提高透明度和公信力，加强市场监管，规定了劳务派遣单位在信息采集与公示的具体要求，主要包括：（1） 劳务派遣单位应收集的被派遣劳动者的个人信息资料，以此作为被派遣劳动者的档案保存；（2）劳务派遣单位应在经营场所显著位置公示劳务派遣经营许可证、服务项目、收费标准等内容。

确定依据：信息采集主要依据全省实际情况来制定，信息公示主要参考《广东省人力资源和社会保障厅关于进一步规范劳务派遣管理的指导意见》（粤人社规〔2020〕43号）制定。

3.7 费用结算

规定了劳务派遣单位在费用结算环节的具体要求，主要包括：（1）应按约定日期向用工单位收取被派遣劳动者用工情况统计表；（2）应制作费用结算表，提交用工单位确认；（3）应开具符合法律规定的票据送达用工单位，不应虚开劳务派遣业务发票；（4）应督促用工单位按劳务派遣协议约定日期支付结算费用。

确定依据：主要依据全省实际情况，同时参考人力资源社会保障部办公厅关于发布《劳务派遣单位信用等级评价指南》的通知（人社厅发〔2025〕6号）制定。

3.8 薪资福利

为有效维护被派遣劳动者的合法权益，规定了劳务派遣单位在为被派遣劳动者提供薪资福利方面时的具体要求，主要包括：（1）应按照劳动合同约定的工资发放时间足额发放被派遣劳动者的工资，并将相关资料备案入档以备查询；（2）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；（3）应为被派遣劳动者按时足额办理社会保险；（4）跨地区派遣劳动者的，应当在用工单位所在地为被派遣劳动者参加社会保险，按照用工单位所在地的规定足额缴纳社会保险费；劳务派遣单位在用工单位所在地设立分支机构的，由分支机构为被派遣劳动者办理参保手续，缴纳社会保险费。劳务派遣单位未在用工单位所在地设立分支机构的，由用工单位代劳务派遣单位为被派遣劳动者办理参保手续，缴纳社会保险费；（5）应根据当月被派遣劳动者人员变动情况及时办理社会保险申报及停缴等手续；（6）应为被派遣劳动者按时足额缴存住房公积金；（7）应根据当月被派遣劳动者人员变动情况及时办理住房公积金申报及停缴等手续；（8）应为被派遣劳动者代扣缴个人收入所得税；（9）其他国家有关法律法规规定应提供的相关保障。

确定依据：主要参考《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《劳务派遣暂行规定》，同时结合全省实际情况制定。

3.9 劳动者管理

为提升管理效率，确保被派遣劳动者权益公平，规定了劳务派遣单位在劳动者管理方面的具体要求，主要包括：（1）应安排从业人员专职负责被派遣劳动者的日常管理工作；（2）应协助用工单位对被派遣劳动者进行考勤管理，或根据用工单位提供的考勤记录核定员工考勤情况；（3）应协助用工单位对被派遣劳动者进行绩效考核；（4）应督促用工单位依法为被派遣劳动者提供劳动保护和劳动安全卫生条件；（5）应协助用工单位安排被派遣劳动者食宿、发放劳保用品等；（6）应及时依法处理被派遣员工的退回事宜。被派遣劳动者退回后在无工作期间，劳务派遣单位应当按照不低于所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

确定依据：主要参考《劳务派遣暂行规定》，同时结合全省实际情况制定。

3.10驻点管理

为加强沟通协调，提升服务质量，结合实际情况，规定了劳务派遣单位开展驻点管理的具体要求，主要包括：（1）应根据用工单位要求，安排从业人员提供驻点管理服务；（2）应定期与用工单位和被派遣劳动者沟通，及时解决用工过程中出现的问题；（3）应及时向用工单位和驻点从业人员了解驻点管理情况，适时评估驻点管理效果。

确定依据：主要根据全省实际情况制定。

3.11劳动合同的变更

规定了：劳务派遣单位接到用工单位或被派遣劳动者要求变更劳动合同相关条款时，应与用工单位或被派遣劳动者协商一致，并以书面形式在约定时间内处理完毕。

确定依据：主要参考《劳务派遣暂行规定》制定。

3.12 劳动合同的终止与解除

在劳动合同的终止与解除环节，规定了：（1）劳务派遣单位与被派遣劳动者终止或解除劳动合同时，劳务派遣单位与被派遣劳动者按规定办理相关劳动合同终止或解除手续；（2）根据用工单位的需求继续提供或终止服务。

确定依据：主要根据全省实际情况进行制定。

3.13 劳务派遣协议的终止与解除

规定了：劳务派遣单位与用工单位就劳务派遣协议的终止与解除协商达成一致，并根据协议履行相关手续。

确定依据：主要根据全省实际情况制定。

3.14 工伤事故处理

为保障工伤员工合法权益，提高劳务派遣单位的安全管理水平，规定了劳务派遣单位在工伤事故处理时的具体要求，主要包括：（1）应及时与用工单位沟通，了解被派遣劳动者工伤情况，协助救治；（2）应自事故伤害发生之日或者被派遣劳动者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请；（3）对符合劳动能力鉴定情形的，劳务派遣单位应及时通知被派遣劳动者进行劳动能力鉴定；（4）应及时完成工伤待遇申领工作，协助已购买商业保险的被派遣劳动者进行保险理赔。

确定依据：主要参考《工伤保险条例》，同时结合全省实际情况制定。

3.15 劳动争议及投诉

为规范劳动用工秩序，维护被派遣劳动者的合法权益，规定了劳务派遣单位在处理劳动争议及投诉时的具体要求，主要包括：（1）应了解被派遣劳动者的劳动诉求和事实情况；（2）应与用工单位及时沟通，制定劳动争议解决方案；（3）应按照解决方案与被派遣劳动者进行协商，必要时可邀请用工单位参加；（4）协商未果的，按照法定程序参加劳动仲裁与诉讼，并及时根据劳动仲裁或诉讼结果，妥善解决劳动争议；（5）被派遣劳动者与用工单位发生纠纷，劳务派遣单位从接报到介入处理时间应在12小时内；（6）被派遣劳动者或用工单位投诉，劳务派遣单位从接报到介入处理时间应在12小时内；（7）有条件的劳务派遣单位，应建立劳动争议调解组织。

确定依据：在参考《中华人民共和国劳动合同法》、人力资源社会保障部办公厅关于发布《劳务派遣单位信用等级评价指南》的通知（人社厅发〔2025〕6号）的基础上，结合全省实际情况制定。

3.16 管理制度与档案

为规范劳务派遣单位管理，规定了劳务派遣单位在管理制度与档案方面的具体要求，主要包括：（1）应具有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；（2）应以电子文档和纸质文档的方式留存审查面试记录、评价结果、培训记录等备查；（3）应建立劳务派遣用工台账，列明被派遣劳动者的基本情况、所在用工单位、派遣期限、工作岗位等情况；（4）存入档案的资料；（5）与被派遣劳动者结束劳动关系后，其档案留存期限应不少于3年。

确定依据：主要参考《中华人民共和国劳动合同法》、《劳务派遣行政许可实施办法》、《广东省人力资源和社会保障厅关于进一步规范劳务派遣管理的指导意见》（粤人社规〔2020〕43号）、人力资源社会保障部办公厅关于发布《劳务派遣单位信用等级评价指南》的通知（人社厅发〔2025〕6号），同时结合全省实际情况制定。

3.17 其他要求

主要包括：（1）部分有竞业限制要求的岗位，需确认被派遣劳动者有关竞业限制的期限、范围及竞业限制补偿等事项，并告知被派遣劳动者竞业限制相关协议的内容，签订竞业限制协议；（2）劳务派遣业务过程形成的文件、资料应妥善保管，未经同意不应泄露客户相关信息。

确定依据：主要参考《中华人民共和国劳动合同法》，同时结合全省实际情况制定。

4.服务评价与改进

为引导劳务派遣单位提升专业化，规定了：劳务派遣单位应建立服务评价制度，按一定周期开展服务评价，宜委托相关专业机构开展劳务派遣单位等级划分与评定，以持续改进服务质量。

确定依据：主要根据全省实际情况制定。

**四、与现行法律法规、强制性标准等上位标准关系**

本标准不违反相关法律法规及强制性标准的规定。

**五、标准有何先进性或特色性**

广东省《劳务派遣服务规范》地方标准在吸纳国家法律法规框架的基础上，结合区域经济特点与行业痛点，形成了具有创新性和针对性的制度设计，其先进性和特色性主要体现在以下方面：

（一）服务流程标准化覆盖

标准对劳务派遣全流程（协议签订、人员招聘、工伤处理等）制定 50多项具体条款，例如：应急响应机制：规定劳动争议和投诉处理需在 12 小时内介入，显著缩短了维权周期。

（二）靶向 “假外包、真派遣” 顽疾

针对珠三角地区高发的 “假外包” 现象，标准明确规定劳务派遣单位不得以签订外包协议名义开展派遣，并引用《广东省人力资源和社会保障厅关于进一步规范劳务派遣管理的指导意见》，从 “业务指挥权”“劳动纪律管理” 等关键环节界定两者区别。

（三）强化劳动者权益保障

细化了劳动者的薪酬福利，除法定社保外，明确要求缴纳住房公积金，并代扣个税，突破了部分企业 “只缴社保不缴公积金” 的灰色操作。

（四）区域适应性制度设计

提高劳务派遣机构办公场所要求，要求总部办公面积宜不少于 100㎡，分公司宜不少于 50㎡，高于国家“固定经营场所”的原则性规定，与广东劳动力密集型产业特点相匹配。规范驻点管理，针对制造业集中的地区，要求派遣单位根据用工需求提供驻点服务，及时解决用工纠纷，这在电子、汽车等产业链长的行业尤为重要。标准化工具创新，标准配套《劳务派遣协议》《劳动合同》示范文本，例如：协议文本明确约定工伤保险责任分担机制，解决了实践中责任推诿问题；协议文本明确约定劳务派遣服务费用构成、结算标准和支付方式，避免扰乱市场的低价恶性竞争；劳动合同要求注明用工单位名称、岗位性质，避免 “模糊派遣”。

**六、标准调研、研讨、征求意见情况，重大分歧意见的处理经过和依据**

（一）在项目申报期间，起草组于2023年10月组织召开了标准草案意见研讨会，邀请湛江市人社局、湛江科技学院的专家以及相关企业代表对标准草案进行意见研讨。起草小组根据与会专家及企业代表的意见，对标准技术内容进行了修改和完善，形成标准草案。2023年12月20日项目成功获批立项。

（二）为切实推进标准制定工作，深入探究省内先进地区劳务派遣服务现状，2025年3 月10日至13日，广东省人社厅联合湛江市人社局、湛江市标码所以及湛江市劳务派遣协会组成调研组，前往汕头、东莞、广州三市，通过召开座谈会、实地调查等方式开展调研工作，全面评估广东省地方标准《劳务派遣服务规范》（工作组讨论稿）的适用性，征集修改意见，梳理出具有针对性和建设性的建议。此次调研收集到标准修改意见和建议共计26条，其中采纳15条，部分采纳8条，未采纳3条。其中不采纳的意见为：①在调研过程中，部分劳务派遣单位提出建议在标准文本中对服务费定价进行规定，根据《公平竞争审查条例》（国务院令第783号），地方标准作为地方规范性文件不得“超越法定权限制定政府指导价、政府定价”和“违法干预实行市场调节价的商品、要素的价格水平”，因此，标准文本中不宜对服务费用的具体定价金额作出规定。②有行业协会代表提出建议将取得人力资源相关职业技能等级认定证书的专职管理人员规定为“应不少于3人”。根据《广东省市场监督管理局关于印发深化地方标准管理制度改革试点工作实施方案的通知》（粤市监标准〔2025〕166号）中地方标准制定负面清单（试行）的要求，不得在地方标准文本中规定资质资格、许可认证、审批登记、备案、评比达标、监管主体和职责等事项，因此将原文中“应不少于1人”的要求删除。③有人社部门专家提出人力资源相关职业技能等级认定证书范围较广，建议对其进行明确。起草组在查询、了解相关情况后发现，当前全省范围内劳务派遣管理员职业技能培训及评价工作尚处于探索阶段，若对证书范围进行修改，难以保障各地劳务派遣专职管理人员均能获取相应证书。综合考量实际情况，起草组决定将原条款中对“人力资源相关职业技能等级认定证书”的相关描述删除。

（三）调研结束后，起草组根据调研情况形成了《关于开展广东省地方标准〈劳务派遣服务规范〉制定工作的调研报告》，并对收集到的意见和建议进行了汇总整理，并根据处理结果对标准文本进行了修改。2025年3月31日，起草组组织召开了标准内部研讨会，针对调研意见再度进行研讨，对标准最终修改内容进行商定。

（四）在全省范围内向人社部门、行业协会、劳务派遣服务机构发放征求意见材料，共发送“征求意见稿”单位数86个。回函的单位中，有意见和建议的单位数13个，收到建议或意见数63条，其中采纳13条、部分采纳7条、不采纳43条。2025年5月9日，起草组组织召开了《劳务派遣服务规范》征求意见汇总处理研讨会，针对征求意见所收集到的意见和建议进行再度研讨，确定标准最终修改内容，形成《劳务派遣服务规范（送审稿）》。

在标准调研、研讨、征求意见过程中无重大分歧意见。

**七、技术指标设置的科学性和可行性，量化指标的确定依据**

标准技术指标设置兼具科学性与可行性。科学性体现在，术语和定义参考权威标准，精准界定劳务派遣相关概念，为规范实施筑牢基础；基本要求中，对办公场所、人员配置的规定，契合劳务派遣业务特性与行业发展需求，保障服务质量。服务要求涵盖业务全流程，各环节指标明确且相互关联，如劳务派遣协议、劳动合同内容规定，遵循法律法规，保障各方权益。可行性方面，指标贴合实际操作，如人员招聘、费用结算等流程的要求，具备可操作性；服务评价与改进机制，通过建立评价制度、委托专业机构评定，为持续优化服务提供路径，使标准能有效落地实施，推动劳务派遣行业规范化发展。

**八、与国际、国家、行业、其他省同类标准技术内容的对比情况，以及是否合规引用或采用国际国外标准**

暂无《劳务派遣服务规范》相关国际、国家、行业标准。目前湖南、安徽、河北、天津发布有规范劳务派遣服务的地方标准。与之相对比，本标准在基本要求、服务内容、评价改进等技术内容方面具有显著特点。

一是劳务派遣单位基本要求更具体。对办公服务场所面积有明确的推荐性要求，若设立分公司也有相应标准，同时，办公服务场所应符合消防安全设计，配备齐全的消防设备及必要的办公设备设施。如与河北省、天津市标准相比，本标准在场所要求上更为细化和具体。

二是服务内容全面且注重细节规范。本标准在签订劳务派遣协议方面，强调明确用工范围、比例，审查岗位，详细规定协议内容并告知劳动者。人员招聘环节，对招聘渠道、人员筛选审查等有细致要求。培训方面，不仅有上岗知识、安全教育培训，还涉及维护国家安全教育。薪资福利方面，对社保、公积金缴纳及跨地区劳务派遣的相关标准规定详细。如与安徽省标准相比，本标准更注重服务内容的细节规范，如对跨地区派遣劳动者的社保缴纳地点、方式等都有明确说明。

三是突出劳动者权益保障。本标准在签订劳动合同上，对合同条款、签订时间、续签等都有严格规定，保障劳动者权益。薪资福利方面，确保按时足额发放工资、缴纳各类保险和公积金，跨地区派遣时按用工单位所在地标准执行。工伤事故处理及时，协助救治、申报认定、理赔等。劳动争议处理积极，规定介入时间，建立调解组织。与湖南省标准相比，在劳动者权益保障的具体措施和时间要求上更加严格和具体。

四是强调信息管理与公示。本标准要求收集被派遣劳动者个人信息资料作为档案保存，并在经营场所显著位置公示劳务派遣经营许可证、服务项目、收费标准等内容，保障劳动者和用工单位的知情权。其他标准虽也涉及信息管理，但本标准在信息公示方面更为明确和具体。

五是服务评价与改进机制完善。建立服务评价制度，按周期开展评价，宜委托专业机构进行等级划分与评定，持续改进服务质量，从制度上保障服务质量的提升，在服务评价与改进的规范性和专业性上具有特点。

本标准未引用或采用国际国外标准。

**九、涉及专利的有关说明**

无。

**十、其他应当说明的事项**

无。

**十一、贯彻地方标准的要求，以及组织措施、技术措施、过渡期和实施日期等建议**

本标准作为广东省推荐性地方标准，将为劳务派遣行业的规范化发展提供了重要指引。在贯彻实施过程中，省、市人社部门将积极发挥引导作用。一方面，组织各类宣传培训活动，向劳务派遣单位、用工单位深入解读标准内容，提升各方对标准的认知与理解，引导其主动参照标准优化服务与管理。通过线上线下相结合的方式，如举办专题讲座、线上课程等，确保相关人员充分掌握标准要求。另一方面，加强监督指导，建立常态化的监督检查机制，结合《劳务派遣单位信用等级评价指南》（人社厅发〔2025〕6号）等文件的贯彻实施，定期对劳务派遣单位的经营活动进行检查，对照标准规范业务流程，对不符合标准的行为及时提出整改意见并跟踪整改情况。同时，鼓励社会监督，畅通投诉举报渠道，及时处理违规问题，维护劳动者合法权益。省、市人社部门还将搭建沟通交流平台，促进劳务派遣单位之间的经验分享与合作，共同提升服务质量。积极收集标准实施过程中的反馈意见，适时对标准进行修订完善，确保其更好地适应行业发展需求，推动广东省劳务派遣行业持续健康发展。

《劳务派遣服务规范》标准起草小组

2025年5月