

<<劳务派遣管理概论>>

图书基本信息

书名：<<劳务派遣管理概论>>

13位ISBN编号：9787309085983

10位ISBN编号：7309085981

出版时间：2011-11

出版时间：复旦大学出版社

作者：曹可安

页数：235

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<劳务派遣管理概论>>

内容概要

本书是大学劳动关系管理、人力资源管理、劳动经济学、社会保障等专业的基础课教材。本书紧扣中国企业运行的实际特点，试图从劳动关系多元化和用工方式多元化背景下劳务派遣的产生和发展的过程进行研究，找出劳务派遣的发展规律，并结合我国劳务派遣的特殊发展轨迹，揭示劳务派遣的基本特征，帮助企业合理运用劳务派遣手段解决实际用工问题。

全书共八章，包括企业雇佣方式与劳动关系多元化，劳务派遣的基本概念、特征及分类，劳务派遣法律关系，劳务派遣的产生与发展，劳务派遣的国际经验，我国劳务派遣的基本情况，劳务派遣的法律规制，劳务派遣与多元雇佣方式下的劳动关系。

每一章都配有导读案例、学习资料、讨论案例以及复习思考题，这是一本理论与实践紧密结合的教材。

作为“复旦博学?21世纪劳动关系管理丛书”之一，本书适合大学劳动关系、社会保障、人力资源管理专业及相关经济管理专业师生作为教材使用，也可作为政府相关部门及企业人力资源主管的培训用书。

<<劳务派遣管理概论>>

作者简介

曹可安，人力资源和社会保障部劳动科学研究所副研究员，劳动争议研究室副主任；中国劳动法学研究会副秘书长；中国劳动学会劳动人事争议处理专业委员会副秘书长。

参与《中华人民共和国劳动法》、《劳动合同法》、《就业促进法》等多部劳动法律、法规的起草工作。

主持多项部级研究课题。

发表论文40多篇。

主编《中华人民共和国劳动合同法解析》、《劳动合同法实务100讲》、《劳动合同法及实施条例321个实际问题详解》、《劳动合同法实施条例释义与条文解读》等多部著作。

<<劳务派遣管理概论>>

书籍目录

第一章 企业雇佣方式与劳动关系多元化

本章要点

导读案例 FESCO的历史沿革

第一节 新时期雇佣方式的特点

一、雇佣劳动与劳动关系

二、雇佣方式及其新特点

第二节 雇佣方式多元化与劳务派遣

一、非标准化雇佣方式与雇佣方式多元化

二、雇佣方式多元化趋势下的劳务派遣

第三节 我国雇佣方式的多元化

一、我国雇佣方式的变化与发展

二、我国企业采用多元化雇佣方式的原因

三、我国多元化雇佣方式的特征

第四节 劳动关系非标准化趋势下的劳务派遣

一、非标准化劳动关系的产生与发展

二、非标准化劳动关系与劳务派遣

本章小结

本章复习题

讨论案例 劳务派遣中劳动关系的确认与连带责任

第二章 劳务派遣的基本概念、特征及分类

本章要点

导读案例 先后遭遇两次解约，劳动者被“净身出户”

第一节 劳务派遣的定义

一、界定劳务派遣含义的重要性

二、劳务派遣的含义

第二节 劳务派遣的特征

一、劳务派遣的法律特征

二、劳务派遣的企业管理特征

第三节 劳务派遣的分类

一、按派遣服务期限分类

二、按派遣的法律权限分类

三、其他分类

第四节 劳务派遣与人力资源相关概念的辨析

一、劳务派遣与职业介绍的区别

二、劳务派遣与劳务承包的区别

三、劳务派遣与人力资源外包的区别

四、劳务派遣与企业借调的区别

.....

第三章 劳务派遣法律关系

第四章 劳务派遣的产生与发展

第五章 劳务派遣的国际经验

第六章 我国劳务派遣的基本情况

第七章 劳务派遣的相关立法问题

第八章 劳务派遣与企业劳动关系的转型

参考文献

<<劳务派遣管理概论>>

章节摘录

置换型派遣是我国劳务派遣的一种特殊形式。

国家和地方推行企业改制改革政策，对公有制企业进行战略性结构调整，大力推行企业产权制度改革，企业在不确定的生产经营环境中发展，企业用工灵活化和科学化成为促进企业管理改革的必然选择，并成为企业生存和发展的科学人力资源管理战略。

因此，企业大规模置换全民职工身份，买断全民职工工龄，鼓励正规就业岗位职工自谋职业，大规模裁减正式员工，大量使用临时性、季节性、非全日制及非正规就业人员，弹性化使用人力资源，以最大限度地降低生产成本，这便成为企业现阶段生存与发展的手段。

同时，原来传统的国有优势行业、优势企业，随着计划经济体制转轨而来的一支庞大的非正式职工群体也在市场化的今天继续存在，这些职工没有正式职工身份，甚至没有劳动合同或只有一年一签的劳动合同，没有工资奖金以外的福利待遇，没有或很少有社会保险，超时加班却少有甚至没有加班工资，特别是不能在企业中与正式职工同工同酬。

从企业生产经营角度看，这些职工短期内不能从生产经营环节剥离而被解雇，企业也不能用计划经济手段给他们转正。

如果在经济待遇上完全与正式职工同工同酬，则企业不愿意支付提高的人工成本；但如果继续使用，上述问题一旦被劳动者提出，尤其是向执法机构举报或投诉，企业的法律风险几乎是100%。

因此，寻找一种特别的用工组织形式，即能将这些职工从用工单位在劳动关系上剥离（双方不再存在劳动关系，双方不用再签订劳动合同、建立社会保险关系，不再存在法律意义上的同工同酬等），但这些职工可以实际在企业上岗，继续参与生产经营。

相对而言，企业支付与当前一样或略高一点的人工成本，就能实现企业只用工资支付费用（费用不至于太多），而不用承担用工的劳动关系，让企业用工的劳动关系社会化、市场化。

最重要的是，企业能够避免与这些职工在法律上的牵连，彻底解决法律上的风险。

恰逢劳动力派遣用工制度在我国试行，两者一拍即合。

这种将已经直接建立甚至存续多年的劳动关系，人为地置换为非劳动关系，将劳动关系劳务化，就是中国特有的劳动力派遣类型，成为公共职业介绍服务机构和公共人才流动服务机构从事劳动力派遣的主要客户。

如何调整和规范这类劳动关系已经成为我国制定劳务派遣法律和政策时要考虑的重大问题。

.....

<<劳务派遣管理概论>>

编辑推荐

《复旦博学·21世纪劳动关系管理系列：劳务派遣管理概论》作为“复旦博学·21世纪人力资源管理系列丛书”的姐妹篇，“复旦博学·21世纪劳动关系管理系列丛书”由中国人民大学、首都经济贸易大学、中国劳动关系学院、中南财经政法大学、吉林大学等相关领域权威组织编写，是国内首套面对中国企业劳动关系问题的本土化丛书。

近年来，我国劳动领域内的重大事件和问题频频发生：2007年山西黑砖窑事件曝光，2008年《劳动合同法》实施引起社会激辩，2009年通钢总经理被殴打致死，2010年富士康员工连续十多次跳楼，同年，广东南海本田发生系列罢工，等等。

中国社会激烈的劳动关系冲突和挑战引发了国内外对我国劳动关系现实问题的高度关注。

正是在这种背景下，侧重于中国企业发生的劳动关系问题，致力于打造解决中国式问题的本土化“复旦博学·21世纪劳动关系管理丛书”应运而生！

<<劳务派遣管理概论>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>