

<<劳务派遣的发展与规制>>

图书基本信息

书名：<<劳务派遣的发展与规制>>

13位ISBN编号：9787504584281

10位ISBN编号：7504584282

出版时间：2010-6

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：郑东亮 编

页数：201

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>

<<劳务派遣的发展与规制>>

内容概要

本课题研究的目的是，理清《劳动合同法》实施后劳务派遣发展状况与存在的问题，借鉴国际经验，提出进一步规范发展的思路和具体措施。

本研究主要采取的研究方法包括文献分析、比较法、座谈会、实地访谈、小规模问卷调查等。

调查组通过图书、期刊、互联网收集国内外有关劳务派遣的研究资料，并对日本、欧美等与我国，以及台湾地区与大陆有关劳务派遣的研究进行对比分析。

<<劳务派遣的发展与规制>>

书籍目录

劳务派遣的发展与规制导论一、劳务派遣的基本概念、特征及分类（一）劳务派遣的概念（二）劳务派遣的特征（三）劳务派遣的分类（四）与职业介绍、承揽及人力资源管理外包的区别二、世界主要国家的劳务派遣发展情况及趋势（一）世界主要国家劳务派遣的基本情况（二）世界主要国家对劳务派遣态度的变化（三）世界主要国家对劳务派遣的规制措施（四）经验教训及对我国劳务派遣的启示三、我国劳务派遣发展基本情况及特点（一）劳务派遣发展历程（二）劳务派遣用工规模的估计（三）劳务派遣发展的原因（四）劳务派遣机构的基本情况（五）用工单位的基本情况（六）劳务派遣人员的基本情况（七）劳务派遣用工存在的主要问题（一）劳务派遣机构资质与监管问题突出（二）部分国有企业和外资企业的劳务派遣用工主流化（三）若干直接涉及派遣员工权益的规定有待明确（四）“劳务派遣劳动合同期限”相关规定还需要明确（五）《劳动合同法》中还有一些规定需要进一步细化（六）存在“假外包，真派遣”的情况（七）劳务派遣公司专业化服务水平参差不齐，总体偏低五、进一步规范劳务派遣的思路和建议（一）基本思路（二）对进一步规范劳务派遣的对策建议国外劳务派遣发展及立法规制措施一、国外劳务派遣发展的基本情况（一）法国（二）德国（三）荷兰（四）英国（五）美国（六）日本（七）韩国（八）印度二、国外劳务派遣立法的演变（一）法国（二）德国（三）荷兰（四）英国（五）美国（六）日本（七）韩国三、国外对劳务派遣的主要规制措施（一）行业准入（二）保障金和专门账户（三）对于劳务派遣使用的限制（四）信息报告制度（五）强化对派遣企业的监察和指导（六）行业自我管理（七）平等待遇（八）雇主责任的划分（九）派遣任务结束与解雇（十）其他规制措施我国部分省市劳务派遣的发展与规制现状一、福建省（一）劳务派遣的基本情况（二）最大特点：政府推动劳务派遣型就业（三）当地反映的劳务派遣型就业的积极作用（四）用工单位反映使用劳务派遣工原因（五）需要关注与进一步探讨的问题附件：福建省劳务派遣工作规范性文件--一个省级劳务派遣管理服务模式的探索二、广东省（一）劳务派遣的基本情况（二）《劳动合同法》实施中存在的问题（三）完善劳务派遣监管的建议三、上海市（一）劳务派遣的基本情况（二）对《劳动合同法》实施后相关问题的反映（三）思考与建议四、河北省（一）劳务派遣的基本情况（二）存在的问题（三）完善劳务派遣监管的建议附件：秦皇岛市劳务派遣工作规范性文件--一个地级市的管理模式的探索五、四川省（一）劳务派遣的基本情况（二）使用劳务派遣的原因（三）劳动者基本权益保障状况（四）劳务派遣存在的问题（五）政策与建议附录国际劳工组织私营职业介绍所公约国际劳工组织私营职业介绍所建议书欧洲议会和欧盟理事会第2008 / 104 / EC号关于劳务派遣的指令荷兰劳务派遣行业集体协议（摘录）印度合同工（管理和废止）法案（1970年）参考文献

<<劳务派遣的发展与规制>>

章节摘录

（二）劳务派遣的特征 劳务派遣最本质的特征就是将传统的“雇用”与“使用”一体型的直接雇用的两方关系转化为劳务派遣机构、用工单位、被派遣劳动者之间的间接雇用的三方关系，使劳动力的“雇用”与“使用”发生分离。

这种雇用与使用的分离主要指传统的单一雇主职能由劳务派遣机构、用工单位共同行使。劳务派遣机构负责招聘、考核求职者，负责向劳动者支付工资、缴纳社会保险费等；用工单位提供具体劳动岗位，指挥监督被派遣劳动者工作。

这种分离改变传统的两方劳动关系为三方关系，出现了劳务派遣机构、用工单位的经济交易关系以及两者之间用人责任划分问题。

由于其中涉及经济交易关系，劳动者的地位更被弱化，由于有用人责任划分问题，劳动者权益保障问题更加突出，因此，劳动力雇用与使用的分离增加了劳动关系的复杂性，是对劳动关系调整的巨大挑战。

上述是劳务派遣的本质特点，被派遣劳动者在用工单位的工作具有临时性和就业不稳定的特点则是其外在特征。

劳务派遣最初是用工单位满足临时性用工需求的手段。

传统劳动法规定，雇主对工人的雇用是无固定期的，为了维护工人的就业稳定，各国劳动法都设定了解雇保护制度，规定解雇行为要有“正当理由”，并建立了“预告期”和“经济补偿”制度。

这些保护制度带来了很多雇佣关系方面的“刚性”。

进入现代产业社会后，服务业得到了长足发展，使得雇主很难应对生产任务不均衡带来的用工量的增减。

劳务派遣恰好适应了企业的临时用工需求。

因此，劳务派遣主要是提供临时性工作机会，被派遣劳动者经常更换用工单位，这一就业形式具有就业不稳定性。

还有学者主张，“低工资低用工成本，甚至歧视性的低工资低用工成本”也是劳务派遣的一大特征。

.....

<<劳务派遣的发展与规制>>

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>