

《新法下的劳务派遣用工模式的分析与优化》

课程背景：

劳动合同法实施四年后，全国人大对劳动合同法实施情况进行检查时，发现劳务派遣用工模式已经严重影响到劳动者的核心权益，在2012年7月日，全国人大颁布了《劳动合同法修正案》进一步明确了劳务派遣用工的规范。日前，全国人保部进一步对劳务派遣模式的规定进一步细化，因此企业必须提前未雨绸缪，及时对劳务派遣用工模式进行调整，采取多元的用工模式。

课程目的：

- 1、系统学习掌握劳务派遣用工的法律法规知识；
- 2、通过学习，掌握劳务派遣合同中的相关细节规定；
- 3、通过学习掌握劳务派遣工退回机制；
- 4、通过学习，掌握如何优化劳务派遣用工模式；

课程对象：

劳动关系专员、主管、经理、部长、直线部门经理、人力资源部经理、总监、行政人事总裁、党群工作部处长、部长、组织人事部部长、工会主席以及热爱劳动关系的学员；

课程大纲：

- 壹、 劳务派遣工的概念以及历史；
- 贰、 劳务派遣的类型；
- 参、 劳务派遣公司设立的门槛；
- 四、 劳务派遣工劳动合同的内容规定；
- 伍、 用工单位对劳务派遣工应尽的义务；
- 六、 劳务派遣工的同工同酬如何进行理解；
- 七、 临时性、辅助性、替代性如何理解；
- 八、 劳务派遣工的比例如何进行确定；
- 九、 劳务派遣工的薪酬发放问题；
- 壹零、 劳务派遣工是否应该遵守用工单位的规章制度；
- 壹壹、 用工单位对劳务派遣工签订了培训的专项协议该如何处理呢？
- 壹贰、 用工单位对劳务派遣工签订了保密中的竞业限制协议如何处理。
- 壹参、 劳务派遣工是否可以签订无固定期限劳动合同呢？
- 壹四、 哪些法律主体不受劳务派遣规定的限制；
- 壹伍、 劳务派遣单位不得招用非全日制用工；
- 壹六、 劳务派遣单位禁止收取押金和扣押相关证件
- 壹七、 针对本企业的实际情况，如何对现有劳务派遣工中的比例进行优化；
- 壹八、 劳务派遣规定对用人单位和用工单位的风险在哪里呢？
- 十九、 如果劳务派遣公司未与劳动者签订劳动合同，用工单位需要承担哪些责任呢？
- 二十、 用工单位在使用劳务派遣工的同时，需要劳务派遣单位提供哪些资料呢？
- 二十一、 在劳动关系存续期间，用工单位对劳务派遣单位应该进行哪些监管呢？
- 二十二、 企业业务外包的存在的风险和风险在哪里呢？
- 二十三、 针对当前情况，我们怎样处理好人员的存量管理呢？
- 二十四、 案例+研讨
- 二十五、 师生互动。