
非裁员模式下的人力成本优化与合规

【专栏背景】

近期，受新型冠状病毒感染肺炎疫情影响，劳动关系领域面临新情况新问题。部分行业企业面临较大的生产经营压力，新模式下的灵活用工为了保障疫情防控期间用人单位正常生产经营秩序，维护合法权益，促进劳动关系和谐稳定提供了重要指导。

灵活性问题，是现行新形势下的焦点和着力方向，同时也一直是企业用工管理中的一项重要诉求，这在经济下行与企业关停并转多发下的当下环境尤其如此。

然而，灵活用工的另一面却是不同层次劳动立法对企业自主管理权的限制。且不论这种限制的合理性与必要性，作为管理者的用人单位不得不接受“戴着镣铐跳舞”的现实。因此，“随心所欲不逾矩”，并非是对规则的无视或任意突破，而是需要在懂法、守法的前提下灵活运用法律。

本专栏，聚焦于企业用工管理的灵活性问题，从人员配置到战略调整，并重点关注用工过程中的灵活管理，提供一揽子的灵活用工策略，帮助企业在新的经济环境下完善管理、提升效能。

【课程收益】

了解灵活用工的重要形式

明晰灵活用工的区别

学会运用组织灵活用工模型

掌握灵活用工的实施关键

注意灵活用工的防险措施

【课程对象】

企业中基层管理者、人力资源管理从业者

【课程题纲】

专题一：劳务派遣新规与企业应对

- 1、《劳动合同法》修正案、《劳务派遣行政许可实施办法》、《劳务派遣暂行规定》的出台背景及其对企业使用劳务派遣有何影响？
- 2、“临时性”、“辅助性”、“替代性”如何界定？企业如何调整现有的岗位设置或人员使用？
- 3、“同工同酬”的具体含义是什么？同工同酬还是同岗同酬？同工同酬所追求的价值目标与企业管理之间的冲突如何处理？
- 4、劳务派遣用工比例如何确定？“大限”已到，企业该如何应对？
- 5、业务外包是用工方式吗？业务外包与劳务派遣有什么区别？“假外包、真派遣”有何法律风险？如何防范“假外包、真派遣”？
- 6、劳务派遣中连带责任是怎样的？如何降低连带责任风险？
7. 劳务派遣用工模式，有何利弊，利大还是弊大？
8. 劳务派遣合作协议必须注意的风险细节有哪些？
9. 新法下劳务派遣面临的主要风险有哪些？
10. 派遣工“第三签”时，能否要求签订无固定期限劳动合同？
11. 哪些岗位可以使用派遣工，辅助性、临时性、替代性如何理解与操作？
12. 新规定对于同工同酬提出哪些新要求，如何规避同工同酬风险？
13. 采用劳务派遣用工方式，能否异地参保？
14. 用工单位如何行使对派遣员工的退还或退换权？
15. 如何处理违反用工单位规章制度的派遣员工？
16. 怎样规定派遣员工的辞职程序和离职责任？
17. 部分劳务公司很可能面临关闭停业，原来的派遣工的劳动关系如何处理？
18. 业务外包与劳务派遣的本质区别有哪些？
19. 如何筛选承包方，需考察哪些细节要点？
20. 用工单位如何应对派遣合作争议和劳动争议？

专题二：业务外包竞争优势运用

- 1、什么是业务外包
- 2、业务外包的主要种类有哪些
- 3、企业为什么要实施业务外包
- 4、业务外包战略意义
 - (1) 业务外包为企业开启“外挂”
- 5、选择合适的外包对象和范围
 - (1) 选择合适的服务外包供应商
 - (2) 如何对业务外包实施有效的管控
- 6、业务外包的关注点
- 7、商业秘密泄露风险
 - (1) 业务外包的风险因素分析
- 8、制定和签署外包合同的注意事项
- 9、劳务派遣和劳务外包的涉税处理的理解

专题三：人力资源外包战略布局与操作管理

- 1、什么是人力资源外包
- 2、人力资源外包的源起、现状及未来趋势探析
- 3、人力资源外包的战略价值
- 4、业务外包与人力资源外包的区别
- 5、财税 47 文中提及的人力资源外包
- 5、人力资源外包服务进入整合时代
- 6、经济“寒冬”中人力资源外包业独自“花”开
 - (1) 企业拥有 HR 部门为什么也需要人力资源外包
 - (2) “人力资源服务外包”只能这样做了！
- 7、人力资源外包的主要工作
- 8、人力资源外包
- 9、目前企业 HR 面临的挑战与 HR 外包具体优势分析

10、人力资源管理活动适合外包或部分外包

专题四：“临时工”综合运用

1、什么叫临时工？

2、临时工概念

3、招百名临时工：需研究生学历，月薪 2500 元

(1) 河北彻底取消合同工，临时工等人员行政执法资格

(2) 大学生申请公开全国“临时工”信息

3、临时工劳动关系问题

(1) 环卫工遇车祸定为工伤 市政甩包袱称其系临时工

(2) “临时工”没签合同获赔双倍工资

(3) 临时工工资属于“工资”还是“劳务报酬”？

(4) 各地十大劳动案例之确认劳动关系篇

专题五：劳动关系中的非全日制用工

1、非全日制用工与全日制用工有何不同？

2、非全日制用工管理

(1) 两份非全日制用工合同=一份全日制用工合同

(2) 工作时间是判断非全日制用工的必要条件

(3) 福利虽不比正式工 小时工却有特权

3、非全日制用工到底要不要缴纳社保

(1) 借用“临时工”，企业赔偿 13 万！想这样规避社保是不可能

(2) 非全日制用工的工作时间、保险、工资、法定节假日等规定

(3) 同时在两个单位工作，发生工伤谁负责

(4) 非全日制用工招聘小时工不可不知的法律问题

(5) 临时工到底要不要缴纳社保？新规定正式实施

(6) 非全日制 & 全日制用工到底有何区别？