

《劳务派遣有什么好》

图书基本信息

书名：《劳务派遣有什么好》

13位ISBN编号：9787511847713

10位ISBN编号：7511847714

出版时间：2013-5

出版社：彭小坤 法律出版社 (2013-05出版)

作者：彭小坤

页数：303

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《劳务派遣有什么好》

内容概要

《劳务派遣有什么好:劳动法评弹》内容简介：2007年以来，我国劳动争议出现了爆炸式增长，劳动立法也突飞猛进，劳动仲裁和诉讼的司法实务出现了诸多问题。在此背景下，《劳务派遣有什么好:劳动法评弹》提炼了我国劳动法热点问题进行评析，也针对现行劳动立法和实务操作提出了自己的见解。

《劳务派遣有什么好》

作者简介

彭小坤，武汉大学法学院民商法学博士，曾任深圳市劳动争议仲裁委员会仲裁员、深圳市劳动仲裁委员会仲裁员、深圳市律师协会劳动与社会保障法律业务委员会主任，现任广东瀚诚律师事务所主任、深圳大学法学院客座研究员。

《劳务派遣有什么好》

书籍目录

社保篇 闲话失业保险 再聊失业保险 社会保险到底保不保险？ 养老保险的价值在于保障而非继承 工伤保险待遇的先行支付 社会保险缴纳基数的困局 港澳台同胞缴不缴社保？ 老外缴社保的细节问题 48小时的工伤认定标准 返聘退休工难买社保？ 工资篇 最低工资的范围 从日本地震想到的工资问题 北京外企的最低工资 加班工资的计算基数 谈谈包薪制 工作时间和工资计算 高温津贴的困惑 发工资的时间 如何计算医疗期和病假工资 薪酬福利化与福利薪酬化 不同角度下的福利 劳动合同篇 签一次固定期限劳动合同，还是两次？ 外国人在华就业的劳动合同签订问题 劳动合同期满终止的经济补偿 诺基亚的困惑 无固定期限劳动合同的签订程序 再谈两次固定期限劳动合同问题 医疗期与劳动合同解除 医疗期与劳动合同终止 经济补偿与两倍赔偿 保护劳动合同 经济补偿的封顶 推定解雇与经济补偿 经济补偿如何纳税？ 医疗期与鉴定 合同续签 并购中的经济补偿（一） 并购中的经济补偿（二） 立法篇 中国劳务派遣存在立法歧视 产假待遇的变迁 一部恶法又要来了！ 2012版广东省工伤保险条例解读（一） 2012版广东省工伤保险条例解读（二） 2012版广东省工伤保险条例解读（三） 《深圳经济特区人力资源市场条例》意欲何为？ 劳动争议企业自行调解困难重重 重点评《广东省实施〈中华人民共和国劳动合同法若干规定〉（送审稿）》 《广东省劳务派遣管理规定（征求意见稿）》 要点简析 劳动合同法的修改 产假新政 《深圳经济特区社会养老保险条例》的修改 二读《深圳经济特区社会养老保险条例》 产假新政续 特殊工时管理征求意见稿的特殊规定 工会的《企业民主管理规定》 高温津贴朝令夕改 境外人员来华就业 罚，还是不罚？ 深圳养老保险可以补缴了 罚款与扣减工资 寻找平衡的《深圳经济特区社会养老保险条例》 《深圳经济特区人口与计划生育条例》中的奖励与保障 深圳养老保险怎么补？ 《劳动合同法》修改后的劳务派遣解读 新《江苏省劳动合同条例》要点评析 司法篇 又见劳动争议司法解释四征求意见稿 劳动争议司法解释四正式征求意见稿点评 广东劳动争议审理新动向 《2012年纪要》要点点评与解读（一） 《2012年纪要》要点点评与解读（二） 《2012年纪要》要点点评与解读（三） 《2012年纪要》要点点评与解读（四） 《2012年纪要》要点点评与解读（五） 《2012年纪要》要点点评与解读（六） 《2012年纪要》要点点评与解读（七） 《2012年纪要》要点点评与解读（八） 违反计划生育有何待遇？ 欠薪刑责新解 劳动争议司法解释四的理解与运用 时评篇 大学生的实习与见习 过劳死、加班及其因果关系 受歧视的不仅仅是残疾人 IMF新的员工行为守则 打死我也不裁员 大运会放假？ 微软的败诉 大运会真的放假了！ GUCCI故事 沃尔玛“员工”的职业风险 NBA停摆与澳航停飞 肯德基被裁定违法裁员处罚金8万？ 高敬业度员工 纳税服务司在干什么？ 沃尔玛变相裁员？ 其他 从五一到五四 特殊工时工作制的申请审批 员工制家政服务 该发年终奖了 再谈医疗期实务问题 用人单位的知情权与就业歧视 没有硝烟的战争 劳务派遣有什么好？ “三来一补”企业的转型补偿 附录 广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要 深圳经济特区社会养老保险条例 深圳经济特区人口与计划生育条例 最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四） 全国人大常委会关于修改《中华人民共和国劳动合同法》的决定

《劳务派遣有什么好》

章节摘录

版权页： 3.第63条第1款增加规定“用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法”、第2款增加规定“劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同和与用工单位订立的劳务派遣协议，载明或者约定的向被派遣劳动者支付的劳动报酬应当符合前款规定”。第1款新规定强调派遣工与本单位同类岗位劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。这比简单强调同工同酬应该说确实更细化了，而且是要求同类岗位进行对比，更有利于实现同工同酬，避免被架空。第2款的规定更进一步，要求劳动合同和派遣协议里具体约定的报酬符合前款规定，笔者认为如果约定的金额与实际待遇不符、与用工单位同类岗位劳动者的约定待遇或实际待遇不同，派遣工可以直接引用此条款申请仲裁，这将为裹足不前的同工同酬纠纷打开重要的窗口。 4.第66条第1款修改为“劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施”；同时增加第2款，明确三性：“前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位”；还增加了第3款：“用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例，具体比例由国务院劳动行政部门规定”。“只能”二字重千斤，旧法中的“一般”其实等于没说，所以劳务派遣肆无忌惮，此次修法，不仅明确了劳务派遣的补充地位、只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施，而且终于对三性给了相对清晰的界定。

《劳务派遣有什么好》

编辑推荐

《劳务派遣有什么好:劳动法评弹》由法律出版社出版。

《劳务派遣有什么好》

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：www.tushu000.com