

金山区木工作业分包公司推荐

发布日期: 2025-09-29

劳务派遣用工风险防控的要点：1. 减少人员筛选工作。招聘自然需要进行人员筛选，人员试用不合格就要进行解雇，然后重新招聘，这是企业招聘工作过程中无法回避的问题。而企业与第三方人力资源服务机构合作，则将人员筛选工作转移给了第三方人力资源服务机构，对于企业来说是减少了一项工作内容。2、降低劳资风险。因为劳动者与第三方人力资源服务机构存在劳动关系，而不与派遣公司存在劳动关系，所以当劳动者与第三方人力资源服务机构之间存在劳动纠纷问题，那是劳动者与第三方人力资源服务机构之间的问题，与派遣公司没有直接关系，只是在必要的情况下会让派遣公司作为第三方参加仲裁活动。“租赁”一词却能概括劳务派遣所有业务特征，并合理解读劳务派遣复杂的三方法律关系。金山区木工作业分包公司推荐

劳务派遣的制度改变：大量劳务派遣工的使用，给央企带来了实实在在的“利润”，因此央企和国企成为了这次《条例》出台的较强反对者。此外大型劳务派遣公司作为受益者，也成为《条例》出台的阻力。劳务派遣用工泛滥，已经引起相关部门的重视，包括人社部、全国总工会、全国工商联等部门，今年都围绕劳务派遣、劳动合同法实施做过专题调研。8月16日至18日，全国人大会副委员长率全国人大会劳动合同法执法检查组在辽宁进行执法检查。在第1次检查结束后，全国人大会执法检查组就提出建议，要求抓紧制定劳务派遣方面的相关规定，保证《劳动合同法》平稳实施，正是基于此，人社部从2009年上半年开始着手制定《条例》。金山区木工作业分包公司推荐在劳务派遣单位、用工单位、被派遣劳动者三方之间形成多重法律关系。

劳务派遣是指由劳务派遣机构与派遣劳工订立劳动合同，把劳动者派向其他用工单位，再由其用工单位直接对劳动者的劳动过程进行管理的一种用工形式。劳务派遣特点：劳务派遣用人单位“招人不用人”用工单位“用工不招人”劳务派遣关系的关键点：用工单位与派遣单位之间存在劳务派遣协议；由派遣单位向劳动者支付报酬；用工单位对劳动者进行管理。是把企业一些非重点的业务，通过外包的方式，交由第三方的人力资源公司来完成，以此整合利用内部和外部两种专业化资源，达到降低成本、提高效率、很大限度地发挥本企业的重点优势的一种用工形式。

劳务派遣监管的建议：加快制定实施细则，明确操作办法，建议针对调研中各方提出的劳动合同法关于劳务派遣规定实施中的问题制定相关实施细则，明确与派遣工签订无固定期限劳动合同的情形、派遣员工的工龄计算、重新派遣是否属于变更劳动合同、经济补偿金的支付、以及员工福利等问题。劳动部门建立信息申报和沟通制度，派遣企业应定期向相关部门申报派遣员工的数量、行业和用工企业的信息，以便劳动部门及时掌握劳务派遣的动态，进行监督和检查。其次，针对异地劳务派遣，建议规定异地派遣机构必须在用工地劳动部门备案，使用异地劳务派遣的企业也必须在异地备案。再次，建议建立相关部门之间的沟通协调机制，如工商部门将劳务派遣企

业登记情况抄送劳动部门等。劳务派遣项目：负责劳动合同或劳务合同的审查和签订。

劳务派遣的优势：劳务派遣为用人单位降低了用人风险，减少了劳动纠纷。专业的劳务派遣企业应当具备系统、准确掌握和在实践中灵活运用劳动政策法规的能力。用人单位采用劳务派遣模式，一方面可以借助劳务派遣企业的专业性，进一步健全和完善自身劳动管理，使用人单位的人力资源管理“过滤”到符合法律法规规范的程度，为杜绝劳动纠纷打好基础；另一方面，由于劳务派遣企业与员工依法签订劳动合同，建立了法律意义上的劳动关系，而用人单位与劳务派遣企业之间依据所签定的协议调整和规范双方的权利、义务，因此在员工与用人单位产生劳动争议时，劳务派遣企业作为劳动法律关系的主体，首当其冲地承担劳动争议所涉及的法律责任。这就使用人单位降低了用人的风险。劳务派遣常见问题：有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施。金山区木工作业分包公司推荐

劳务派遣定义：劳动者派遣到用工单位，被派遣劳动者在用工单位的指挥、监督下从事劳动的新型用工形式。金山区木工作业分包公司推荐

劳务派遣对于企业的作用：试用期劳动派遣保证用人单位准确选才。用人单位在试用期间将新员工转至劳务派遣公司，然后以派遣的形式试用，免去了由于选拔和测试时产生的误差风险，有效降低了人事成本。试用期劳动派遣保证用人单位准确选才。用人单位在试用期间将新员工转至劳务派遣公司，然后以派遣的形式试用，免去了由于选拔和测试时产生的误差风险，有效降低了人事成本。减少劳动纠纷，增加企业用工的灵活度和自主性。用人单位和派遣单位签订派遣服务协议，劳务公司与派遣员工签订劳动(聘用)合同，用人单位与派遣员工只是一种有偿使用关系。这样用人单位就可避免与派遣员工在人事(劳动)关系上可能出现的纠纷。金山区木工作业分包公司推荐