

<<企业用工成本控制与法律风险防范>>

图书基本信息

书名：<<企业用工成本控制与法律风险防范>>

13位ISBN编号：9787509317310

10位ISBN编号：7509317312

出版时间：2010-3

出版时间：中国法制出版社

作者：王桦宇

页数：258

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>

前言

2008年1月1日,《劳动合同法》和《就业促进法》两部法律正式施行。

同日,《职工带薪年休假条例》正式施行。

2008年5月1日,《劳动争议调解仲裁法》正式施行。

从某种意义上可以说,2008年是中国内地新劳动法律时代的初始元年。

无论是从劳动者的角度还是从用人单位的角度来看,法律适用和利益保护的天平似乎都较大幅度倾向了劳动者。

2008年上半年,甚至可以说是在北京奥运会闭幕前,所有的劳动争议案件,无论是劳动争议仲裁员还是审理劳动争议的民庭法官,似乎都倾向于将立场置于保护劳动者的基本面上。

当然,这符合《劳动合同法》偏重保护劳动者权益的立法宗旨。

一时间,劳动争议案件激增,因为用人单位存在违法行为而拿到相对巨额的补偿金和赔偿金的劳动者有点相信,公平正义的法治时代总算来到了。

就连2008年9月18日颁布施行的《劳动合同法实施条例》,也只是稍微在执行层面平衡了劳资之间的权益关系。

然而,好景不长,起始于大洋彼岸的国际金融危机也在风雨吹打中对中国经济带来了不利的影响,大部分企业整体利润率和经营效益大幅下降,劳动力最为密集的沿海各地外来加工企业几乎遭受到了近乎灭顶的灾害。

对于那些准备裁员减薪以应对金融危机的公司而言,其所属员工们大致有两种想法:一是采取保守立场,希望稳定。

<<企业用工成本控制与法律风险防范>>

内容概要

源自于大洋彼岸的国际金融危机对全球经济的影响是巨大而深远的，同时对中国企业的劳动用工也带来了很大的压力。

本书以用工成本控制与法律风险防范的双重视角作为主线，结合劳动法的基本原理，通过一系列的典型案例，对企业的用工管理实务操作给出了很多具有启发性的意见和建议。

本书写作思路简洁清晰、行文流畅干练，通过相对独立又相互关联的章节设置深入浅出地分析了后金融危机时代企业守法经营之道，给深陷经济不景气困扰的企业家和人力资源工作者们提供了有效的用工对策。

作者简介

王桦宇，劳动法与劳资关系管理专家，高级咨询师、资深培训师。

上海画雨企业管理咨询有限公司首席咨询顾问、总经理。

劳动法在线laborlawnet.com创始人、首席专家，《劳资关系》总编。

毕业于武汉大学法学院经济法专业。

法学硕士，优秀生。

上海市劳动学会劳动法专业委员会委员，上海市法学会财税法研究会干事，《人力资源》特约专栏供稿人。

参加世界银行、全国人大财经委、国务院法制办、教育部等各级政府和机构委托企业及商事立法研究课题多项。

为松下、爱普生、佳能、富士胶片、飞利浦、华硕等数十家知名跨国公司和外商投资企业提供过常年劳资顾问和内训服务。

数万名人力资源经理与企业管理者聆听过其劳动法和劳资关系管理课程。

代表作：《劳动合同法实务操作与案例精解》(中国法制出版社2008年5月版)

《劳动合同法及实施条例解读与应对策略》(中国法制出版社2008年10月版)

电子邮箱：huayu.wang@laborlawnet.com

simon.wang@laborlawnet.com

博客：<http://blog.sina.com.cn/wanghuayu>

书籍目录

合规控制成本依法防范风险——后金融危机时代的劳动立法与人力资源管理(代前言)第一章 金融危机、劳动合同法与企业用工模式 第一节 劳动合同法与企业用工成本控制——标准用工模式与非标准用工模式 一、用工要素的分析：一定要正式工吗？ 案例1：从大学生调查小组《可口可乐调查报告》说起 二、用工强度的归类：一定要全职工吗？ 案例2：叶永烈先生关于用工方式的新发现 三、用工弹性的小结：一定要长期工吗？ 案例3：“走马灯”式的软件外包公司研发工程师 第二节 全球金融危机与企业经营困局——不同产业的用工成本透视 一、产业困局：服务业波及至制造业 案例4：全球金融危机对中国内地经济的影响 二、用工成本：薪酬成本与衍生风险 案例5：某IT企业特定部门员工减薪实施过程 三、解套之道：减薪裁员与用工重整 案例6：某房地产企业非过错性解除劳动合同实施过程 第三节 双重背景下企业用工模式重构——多元化用工下的一体化管理 一、用工模式再造：劳动关系梳理 小贴士：常见的几种企业用工关系 表1：企业用工关系的法律梳理 二、用工管理模式：适度复合结构 案例7：某美资软件(中国)研发中心用工模式重整方案 三、用工管理方法：依法合规灵活 案例8：使用特殊劳动关系用工是否需要支付加班费？第二章 劳动合同管理与用工成本控制 第一节 风险发端的“桃花源”？——录用管理的误区甄别与实务操作 一、就业歧视问题：完全的甄选自由？ 小贴士：美国的就业歧视 案例9：《就业促进法》实施后的乙肝歧视第一案 小贴士：企业如何避免就业歧视？ 二、事实劳动关系：书面合同很必要？ 案例10：员工本人不愿意订立书面合同应如何处理？ 三、约定不明争议：双方孰能占上风？ 案例11：薪资约定为不低于最低工资标准的法律后果 第二节 试用期是“双刃剑”？——试用管理的明确性与时效性原则 一、“实习”与“试用”：应届生管理悖论 案例12：实习生与单位之间的法律关系 小贴士：实习期、见习期与学徒期 表2：见习期、学徒期、实习期与试用期的关系第三章 薪酬考核制度与用工成本控制第四章 工时休假制度与用工成本控制第五章 核心员工管理与用工成本控制第六章 离职辞退管理与用工成本控制第七章 流程表单控制与劳动争议预防第八章 积极柔性操作与劳动争议处理附录 主要参考文献从用工模式、制度合同到管理流程——守法前提下的企业用工成本最优化(代后记)

章节摘录

二、用工成本：薪酬成本与衍生风险在国际金融危机的大背景下，包括中国内地企业在内的全球企业均尽可能减少各方面的支出，这已成为企业首选的自救应对办法。

比如，减少行政成本，减少管理层级，采购平价原料，收回外包业务，减少过剩冗员，控制管理成本，等等。

但在其中，企业在人力资源成本方面及用工成本方面的削减是最为重要的部分。

不过，在很多企业看来，用工成本基本上就是指用工本身产生的薪酬成本以及由此而产生的少量管理成本。

而实际上，在《劳动合同法》背景下，用工成本不仅仅只是体现在薪酬成本及管理成本等直接原生成本上，也体现在法律特别要求的经济补偿金和违法赔偿金等间接衍生成本上。

因用工产生的成本固然与薪酬成本紧密相连，但这并不意味着企业仅只满足薪资和管理上的支出即得以体现，法规政策方面的变化对企业用工成本的抬升尽管不是直接的，但却是显而易见的。

申言之，因新劳动法律给企业产生的衍生成本和风险主要体现在以下几个方面：其一，因未订立书面劳动合同导致的赔偿金风险。

这对企业劳动合同书面化管理提出了严格的要求。

其二，劳动合同到期终止支付的经济补偿金成本。

相比1994年《劳动法》的规定，新法要求劳动合同期满终止企业不续订需要支付经济补偿金，这使得劳动合同自然终止使用成本可能增加1/12。

其三，因违法解除或终止劳动合同导致的赔偿金风险。

对于不规范管理的企业而言，这种赔偿金的支付也许会成为常态。

其四，新劳动法律导致员工维权意识增加，员工与企业发生争议概率加大，企业不得不动应诉，从而增加应诉成本。

其五，法律对薪资申诉追诉期间的延长增加了时效成本。

按照《劳动争议调解仲裁法》的相关规定，劳动关系存续期间及离职后1年内的薪资争议，均可得到法律上的保护。

其六，整体劳动法制环境改良导致企业提升用工层面规范化管理而产生的成本。

后记

一般而言，大多数跨国公司和知名外资企业都会严格遵守中国内地包括劳动法在内的各项法律规定，尽管他们在立法之先曾经表现出强大的质疑声，但法律一旦制定，他们即会表现出最大可能的遵守与自我约束。

但是，对于中国这个制造业大国而言，劳工成本在生产外包和工业制造领域依然是最主要的比较优势。

新劳动法律给中国内地制造行业，特别是在用工不规范的前提下依靠简单再生产发展起来的部分企业，基于新劳动立法而带来新的成本。

在笔者在全国各地打“飞的”授课的很多次演讲中，多数时候都能听到企业基于“遵守法律”和“控制成本”两相对立的理解。

在国际金融危机阴影仍未散去的当下，很多中小企业更是认为，要想在相对疲软的竞争市场赢得一席之地，尽最大可能的节省成本，必须想些办法去规避新劳动法律，因为不违法而又在同业中保持优势地位确实是很困难的。

处在庙堂之高的立法者和政策建议者，除了需要宏观面和个案面上注重特别保护劳动者的基本权益外，以及强调跨国公司和大企业的守法意识和社会责任外，也开始更加注重研究作为主要市场主体的中小企业的经营与发展。

媒体关注与评论

源自于大洋彼岸的国际金融危机对全球经济的影响是巨大而深远的，同时对中国企业的劳动用工也带来了很大的压力。

本书以用工成本控制与法律风险防范的双重视角作为主线，结合劳动法的基本原理，通过一系列的典型案例，对企业的用工管理实务操作给出了很多具有启发性的意见和建议。

本书写作思路简洁清晰、行文流畅干练，通过相对独立又相互关联的章节设置深入浅出地分析了后金融危机时代企业守法经营之道，给深陷经济不景气困扰的企业家和人力资源工作者们提供了有效的用工对策。

——中国法学会经济法学研究会副会长、上海财经大学法学院教授、博士生导师 王全兴中国是一个制造大国，外向型经济主导下的中国企业在国际金融风暴面前往往更易受到冲击。

与此同时，国际金融风暴对中国人力资源产业的发展也带来了颠覆性的影响。

在新劳动法和国际金融风暴的双重背景下，企业的用工模式应如何设计？

如何使用劳务派遣和服务外包？

如何在日常人力资源管理中做到遵守劳动法和节省用工成本的统一？

诸如此类问题，相信大家在详细阅读本书后能够找到满意的答案。

我们曾特别邀请本书作者在国际金融风暴发生后在苏州大学给全体企业客户做过专场讲演会，这本书也是其讲稿的全面展开。

——2008年亚洲人力资源博览会总策划、英格玛（中国）有限公司董事长 庄志随着《劳动合同法》、《就业促进法》、《劳动争议调解仲裁法》等一系列新劳动法律的相继颁布实施，如何构建和谐劳资关系成为在华跨国公司必须面对的课题。

而在国际金融风暴仍深入影响中国内地企业的当下，各类外资企业也开始检讨和反思人力资源管理合规化的效率性。

如何在遵守中国内地劳动法的前提下，有效节约和管控人力资源成本，预防和控制各种可能和潜在的风险，是人力资源部门和法务部门需要认真研究的课题。

本书通过简练的语言和案例，给企业管理者和风险控制者提供了很多有益并有效的参考和启示。

——阿迪达斯体育（中国）有限公司总法律顾问 舒海

<<企业用工成本控制与法律风险防范>>

编辑推荐

《企业用工成本控制与法律风险防范:后金融危机时代的人力资源管理》：通俗化解读，案例化论述，对策化分析，实战化操作。

循法控制用工成本，集约规划人力资源，系统防范法律风险，柔性重建劳资关系。

知名教授、董事长、总法律顾问、HR经理人联袂推荐。

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>