

<<中小型企业劳动用工七大风险防范>>

图书基本信息

书名：<<中小型企业劳动用工七大风险防范>>

13位ISBN编号：9787509314845

10位ISBN编号：7509314844

出版时间：2009-10

出版时间：中国法制出版社

作者：胡燕林

页数：260

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>

<<中小型企业劳动用工七大风险防范>>

前言

随着国际金融海啸的蔓延，我国经济也发生了较大的变化，各类中小企业纷纷面临前所未有的危机，不少企业陷入分化和解体的困境，在6月11日的“2009年《UPS亚洲商业监察》”公布会上，陈乃醒表示，中国社科院正在进行一个关于“中小企业在金融危机复苏中的作用”的调研，报告显示，有40%的中小企业已经在本次金融危机中倒闭，40%的企业目前正在生死线上徘徊，只有20%的企业没有受到此次金融危机的影响。

“沿海地区的倒闭比例要大于内陆，而中西部的倒闭比例是最小的。

” UPS中国供应链业务运营副总裁黄毅民表示，UPS专门调查了1200家全球中小企业，其中中国的中小企业150家。

调查显示，为了应对极具挑战性的经济环境，64%的中国中小企业计划收入多元化或开辟新的收入来源，59%的中小企业将减少成本开支，55%的中小企业将收紧现金流管理。

面对金融危机，这是目前中小企业最常用的三种方式。

在全球金融危机的影响下，浙江作为沿海城市民营经济最发达的地区，表现出较具代表性的行业特征。

中小企业在金融危机中如何能化“危”为“机”？

浙江六和律师事务所凭借“服务浙商”的理念，为了帮助中小企业平稳过渡、摆脱困境，加强其法律风险防范的内在抵抗力，走上更稳健更快速的发展道路，在业内首推“法律体检”服务项目。

今年3月，作者有幸得到律师事务所的指派，协同团队内的其他几名律师开展浙江省某地工商联的“法律体检”项目，对该地37家中小企业进行法律风险评估。

有人觉得“法律体检”这一词很新，其实就像是我們平常每年都进行的健康体检一样，对几项基本指标进行检测，符合正常范围的则为健康，如有异常就说明你正处于亚健康或者需要进行进一步专科治疗。

同样道理，律师充当了医生的角色给企业号脉，当企业处于亚健康的时候，就需要改善和调理，而企业的几项重要指标已经呈现红色预警的时候，就需要诊断和进一步治疗了。

<<中小型企业劳动用工七大风险防范>>

内容概要

本书以中小企业为对象，通过归纳人力资源管理不同阶段的法律风险及防范策略，提示企业形成必要的危机意识，引导企业规范内部劳动关系管理，促使企业内部与外部的和谐发展，帮助实现企业终极梦想：以最小的投入换取最大的回报，实现企业完美的商行为。

据相关调查显示，为了应对极具挑战性的经济环境，64%的中国中小企业计划收入多元化或开辟新的收入来源，59%的中小企业将减少成本开支，55%的中小企业将收紧现金流管理。

面对金融危机，这三种方式是目前中小企业最常用的。

但不少企业在削减劳动用工成本时，却因为并没有很好地掌握相关法律政策，防范相应法律风险，反而使企业陷入各类劳动纠纷，付出了更大的成本与代价。

作者简介

胡燕林，专职律师，华东政法大学民商法学专业硕士研究生。
浙江省律师协会涉外与WTO专业委员会委员，浙江六和律师事务所业务部主任。

从事公司非诉讼和日常法律服务工作；担任多家企业常年法律顾问，涉及企业经营项目谈判、法律风险评估和可行性方案研究、起草审核合同、处理公司并购等，并负责企业内部人力资源管理法律事务、设计企业管理规章制度、开展公司法、劳动法培训讲座等。

曾为中国人民财产保险股份有限公司浙江省分公司、浙江长城建设集团股份有限公司等大型国有企业提供法律支持。

并潜心致力于中小企业发展模式研究。

从业至今，已发表法律实务类论文数篇。

并连续四年在浙江省省直律师实务理论研讨会上获奖。

<<中小型企业劳动用工七大风险防范>>

书籍目录

第一编 在危机中求生存——中小企业危机分析 第一章 与“契机”一步之隔——认识危机才能化解危机 第一节 金融危机下中小企业现状 第二节 中小企业宏观危机预防管理 第三节 中小企业人力资源管理困境

第二编 防患于未然——劳动关系建立法律风险防范 第二章 杜绝隐患——企业招聘与培训管理 第一节 树立科学“用人观” 第二节 警惕招聘过程中的法律风险 第三节 建立完善的培训、规章制度管理体系 第三章 严把法律条款关——签订劳动合同法律风险防范 第一节 劳动合同主体法律问题 第二节 签订劳动合同要注意“三期” 第三节 扣押“三金”和“人事档案”不合法 第四章 “责任绵绵无绝期”——企业如何直面无固定期限劳动合同 第一节 企业对无固定期限劳动合同的顾虑 第二节 两类劳动合同的比较鉴别 第三节 针对无固定期限劳动合同的新、旧劳动法律比照 第四节 正确应对无固定期限劳动合同

第三编 以较小的风险承载相对广泛的权利——劳动合同履行风险防范 第五章 别让薪酬成“心愁”——企业薪酬管理 第一节 企业用工形式分类 第二节 企业工资管理 第三节 企业最低工资发放处理 第四节 发放加班工资应警惕的法律风险 第五节 谨慎引入其他激励机制 第六章 莫等吃堑才长智——企业无形资产保护策略 第一节 商业秘密保护 第二节 竞业禁止的适用 第三节 商业秘密保密义务与竞业禁止保密义务 第七章 和谐用工，事半功倍——员工劳动权益保障法律实务 第一节 员工休息、休假权利保护 第二节 女职工及未成年工特殊权益保护 第三节 患病及非因工负伤员工劳动保护 第四节 职业病和工伤员工劳动保护 第五节 金融危机下社会保险缴纳实务 第八章 处变不惊，以不变应万变——劳动合同变迁法律实务 第一节 劳动合同变更概要 第二节 员工外派法律管理 第三节 公司形式变更时劳动合同的履行 第四节 公司股权、资产变动时劳动关系的处理

第四编 “天长地久有时尽”——劳动合同解除、终止风险防范 第九章 好聚好散——劳动合同的解除 第十章 “无不散之筵席”——劳动合同的终止 第十一章 互不拖欠——劳动合同解除、终止后经济补偿办法

第五编 “藕断丝连”——人力资源外包和劳务派遣风险防范 第十二章 准“泾渭分明”——人力资源外包法律实务 第十三章 “剪不断理还乱”——劳务派遣法律实务

第六编 应对有道——劳动争议解决机制 第十四章 还需一团和气——劳动争议调解 第十五章 你一言，我一句——劳动争议仲裁 第十六章 无言的结局——劳动争议诉讼

第七编 青风借我力——应对金融危机的政策提示 第十七章 关爱特殊人群，企业有责——招聘就业困难人员优惠政策 第十八章 输入新鲜血液，有助企业健康——鼓励大学生就业优惠政策 第十九章 办法总比困难多——其他优势政策运用附录

章节摘录

第一章与“契机”一步之隔——认识危机才能化解危机 第一节金融危机下中小企业现状

一、中小企业概况 根据《中小企业促进法》，我国的中小企业是根据企业职工人数、销售额、资产总额等指标，结合行业特点等标准来确定的。

其中：工业中小型企业须符合以下条件：职工人数2000人以下，或销售额30000万元以下，或资产总额为40000万元以下。

其中，中型企业须同时满足职工人数300人及以上，销售额3000万元及以上，资产总额4000万元及以上；其余为小型企业。

建筑中小型企业须符合以下条件：职工人数3000人以下，或销售额30000万元以下，或资产总额40000万元以下。

其中，中型企业须同时满足职工人数600人及以上，销售额3000万元及以上，资产总额4000万元及以上；其余为小型企业。

批发和零售中小型企业须符合以下条件：职工人数500人以下，或销售额15000万元以下。

其中，中型企业须同时满足职工人数100人及以上，销售额1000万元及以上；其余为小型企业。

批发业中小型企业须符合以下条件：职工人数200人以下，或销售额30000万元以下。

其中，中型企业须同时满足职工人数100人及以上，销售额3000万元及以上；其余为小型企业。

交通运输业中小型企业须符合以下条件：职工人数3000人以下，或销售额30000万元以下。

其中，中型企业须同时满足职工人数500人及以上，销售额3000万元及以上；其余为小型企业。

邮政业中小型企业须符合以下条件：职工人数1000人以下，或销售额30000万元以下。

<<中小型企业劳动用工七大风险防范>>

编辑推荐

引导企业规范劳动关系管理 促进企业和谐发展 帮助企业实现终极梦想：以最小的投入换取最大的回报，实现企业完美的商行为 附赠《中小企业人力资源管理法律风险测评》，由专业律师为您的企业进行法律体检。

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>