

<<解雇成本与企业雇用行为研究>>

图书基本信息

书名：<<解雇成本与企业雇用行为研究>>

13位ISBN编号：9787561448175

10位ISBN编号：7561448171

出版时间：2010-5

出版时间：四川大学出版社

作者：刘彩凤

页数：200

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>

<<解雇成本与企业雇用行为研究>>

前言

严峻的就业与失业形势是我国经济发展中的一大问题。经济的高速增长并未带来工作岗位和就业的相应增长，反之，伴随的是就业弹性的下降以及居高不下的失业率。

国内学者对于这一问题，从技术进步、产业结构升级、劳动力市场供需失衡、调查数据的失真等方面给出了多种解释。

关注国际，可以发现国际上也同样存在着严峻的失业问题，特别是欧洲国家，即使在经济增长的恢复时期，失业形势也没有得到有效的改善。

对于这一问题，国际上不仅从上述几个方面进行了研究，而且对解雇成本问题予以了高度重视。

在我国，解雇成本对企业雇用和劳动力市场的影响实际上也已开始显现出来。

当前，短期合同、灵活就业等雇用形式成为许多企业的主要用工形式。

这些用工形式增加了企业的用工弹性，有利于降低企业的解雇成本，但是也对就业稳定、劳资关系和谐产生了不良影响。

《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）的颁布与实施引起了社会各界的极大争论，无固定期限合同、劳务派遣、合同终止经济补偿等问题很大程度上都与解雇成本相关。

分析有关解雇成本的争论，可以发现绝大多数观点基于的是一种表面的判断，而不具有实际的数据支撑；一些观点所讨论的解雇成本内涵并不相同，不具有可比性。

本书认为，明确我国解雇成本的概念、内涵及构成，应该成为当前我国解雇成本研究的基础性工作。

<<解雇成本与企业雇用行为研究>>

内容概要

严峻的就业与失业形势是我国经济发展中的一大问题。经济的高速增长并未带来工作岗位和就业的相应增长，反之，伴随的是就业弹性的下降以及居高不下的失业率。

国内学者对于这一问题，从技术进步、产业结构升级、劳动力市场供需失衡、调查数据的失真等方面给出了多种解释。

《解雇成本与企业雇用行为研究》认为，明确我国解雇成本的概念、内涵及构成，应该成为当前我国解雇成本研究的基础性工作。

<<解雇成本与企业雇用行为研究>>

作者简介

刘彩凤，1978年出生，广西桂林人。
2003年毕业于中南财经政法大学，获经济学硕士学位。
2008年毕业于中国人民大学，获经济学博士学位。
2006-2007年，留学英国约克大学。
曾参与多项国家社会科学基金项目研究，在《经济管理》、《当代经济研究》、《中国人力资源开发》等核心期刊上发表多篇论文。
现就职于中央财经大学，研究领域为劳动经济学、人力资源管理、体育经济学和体育管理。

<<解雇成本与企业雇用行为研究>>

书籍目录

第1章 导论1.1 研究背景1.2 研究目标与研究内容1.3 研究方法与技术路线1.3.1 研究方法1.3.2 技术路线1.4 概念界定与章节安排1.4.1 概念界定1.4.2 章节安排第2章 解雇成本研究述评2.1 国外解雇成本的相关研究2.1.1 理论研究2.1.2 实证研究2.2 国内解雇成本的相关研究2.3 文献总结及评述第3章 我国企业解雇成本的构成与差异性分析3.1 我国企业解雇成本的构成要素清单：来自访谈的结果3.1.1 研究方法3.1.2 访谈结果3.2 我国企业解雇成本的构成：来自问卷的分析3.2.1 试调查3.2.2 正式调查3.2.3 结论与讨论3.3 我国企业解雇成本的差异性分析3.3.1 研究思路3.3.2 研究方法3.3.3 研究结果3.3.4 结论与讨论第4章 解雇成本与我国企业雇用行为的实证研究4.1 研究方法4.2 研究结果4.2.1 简单相关矩阵4.2.2 回归结果4.3 结论与讨论4.3.1 解雇成本对企业解雇存在抑制作用，但对企业雇用的影响微弱4.3.2 解雇成本与工作小时调整呈现正相关关系与短期合同和非正式用工人员比例呈现负相关关系第5章 《劳动合同法》对企业解雇成本与雇用行为的影响5.1 解雇条款的新旧对比5.2 问题与争论5.3 《劳动合同法》对企业解雇成本及雇用行为影响的态度调查5.3.1 研究目标5.3.2 研究方法5.3.3 研究结果5.4 结论与讨论5.4.1 《劳动合同法》对民营、国有企业的影响较大，对港澳台及外商投资企业的影响较小5.4.2 《劳动合同法》对不同规模企业解雇成本的影响呈现出“两头大、中间小”的格局5.4.3 《劳动合同法》可能会造成企业短期人员调整的加剧以及长期雇用曲线的平缓5.4.4 《劳动合同法》可能促进企业调整手段的多元化第6章 主要结论与未来研究的方向6.1 主要结论6.1.1 我国企业解雇成本由四大维度构成6.1.2 解雇成本在不同所有制企业、不同规模企业间存在差异性6.1.3 解雇成本对我国企业的雇用行为表现出一定的影响力6.1.4 《劳动合同法》增大企业的解雇成本会对企业雇用行为产生一定的影响6.2 政策建议6.3 研究局限及未来研究的方向参考文献附录附录一：试调查问卷——解雇成本调查问卷附录二：正式调查问卷——解雇成本与企业雇用行为调查问卷附录三：试调查信度分析结果附录四：正式调查问卷的员工原因和经济原因解雇的配对样本检验附录五：正式调查问卷的项目分析、效度分析和信度分析附录六：访谈记录摘要

<<解雇成本与企业雇用行为研究>>

章节摘录

在《劳动合同法》实施前，一些企业采取了各种措施以试图规避用工成本的上升以及未来的高额解雇成本。

比如，对工龄较长的职工采取劝说、辞退甚至胁迫辞职的方式，以规避工龄十年以上的职工签订无固定期限劳动合同的规定；实施逆向派遣，让职工与本单位解除劳动合同后，以劳务派遣人员的身份在原单位继续工作；实施裁员政策，一次或分批进行较大数量的人员裁减；清理非正规用工人员，以规避与劳动者签订书面劳动合同后需要背负的保险金以及未来调整人员用工的解雇成本费用。

针对企业的规避行为，支持企业“规避有理”的观点认为，《劳动合同法》将劳动标准全面推高，企业的用工机制与生存受到极大威胁，企业规避《劳动合同法》的行为，是企业利润最大化的合理行为，企业“用钱买机制”的行为，正是企业保证用工灵活性、维持企业发展的合理手段。

与“规避有理”相对立的观点认为，规避行为是不可取的，《劳动合同法》并没有大幅度提高劳动标准，只是要求企业达到劳动法规规定的劳工最低标准，为适应《劳动合同法》，企业需要实施转型，从以往的以低劳动成本为基本竞争手段的企业发展模式，转型为以构建企业和谐劳动关系，提高企业创新能力为基本竞争手段的发展模型。

还有观点认为，这些规避行为只是个别企业的行为，不能代表我国企业对《劳动合同法》的总体反映。

在实际中，确实也有用人单位表现出对《劳动合同法》的积极态度，西门子公司在《劳动合同法》实施前就将全部员工转为签订无固定期限劳动合同，企业认为无固定期限合同的签订有益于企业的长期竞争力。

富士康也积极响应《劳动合同法》的号召，与员工签订无固定期限合同。

万科集团董事长表明《劳动合同法》对万科基本没有影响，因为万科的劳动合同标准已远高于《劳动合同法》规定的要求。

<<解雇成本与企业雇用行为研究>>

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>