第一图书网, tushu007.com

<<劳动合同法热点问题研究>>

图书基本信息

书名：<<劳动合同法热点问题研究>>

13位ISBN编号：9787513001052

10位ISBN编号：7513001057

出版时间：2010-9

出版时间：知识产权出版社

作者：金福海　等主编

页数：288

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

本书是烟台大学法学院与中国石油化工股份有限公司胜利油田分公司滨南采油厂开展的校企合作研究成果之一。

烟台大学法学院作为国内著名的法学院，拥有雄厚的教学科研实力。

郭明瑞教授，系全国著名的民商法学家，中国人民大学博士生导师，前教育部法学教育教学指导委员会委员和烟台大学校长。

房绍坤教授，系全国知名的中青年法学家，首届教育部国家级教学名师奖获得者，烟台大学现任校长。

法学院现有专任教师47人，其中教授12人，副教授14人，教师全部具有硕士或博士学历。

法学院先后有3名教师被评为全国优秀教师，3名教师被评为山东省教学名师，10余位教师在全国学术团体中担任理事以上职务。

法学院拥有法学一级学科硕士学位授予权和法律硕士专业学位授予权，拥有民商法省级重点建设学科、山东省人文社科基地“应用法学研究中心”、山东省知识产权研究院等高级教学科研平台，先后承担国家社会科学基金项目10余项，省部级课题30项，厅局级课题41项；出版各类法学著作50多部，发表学术论文500多篇；获省部级优秀科研成果奖励40余项。

法学院参与了《中华人民共和国合同法草案建议稿》、《中华人民共和国物权法草案建议稿》、《中华人民共和国民法典草案建议稿》等多项国家重大立法活动，为国家和地方培养了近2000名的法律专业人才。

中国石油化工股份有限公司胜利油田滨南采油厂位于胜利油田西部，横跨滨州、东营两地市五县（区），管辖8个采油区，共有干部职工约8000人，拥有固定资产原值68.7 亿元，净值24.2 7亿元。

作为严格守法诚信经营企业，滨南采油厂连续20年被山东省暨滨州市工商局授予的“守合同、重信用”企业称号；获得由国家工商总局颁发的“全国重合同守信用企业”荣誉称号；曾连续获得中国石油化工股份有限公司授予的“红旗采油厂”荣誉称号。

第一图书网, tushu007.com

内容概要

《劳动合同法热点问题研究》以《中华人民共和国劳动合同法》颁布实施后的热点问题为中心，结合国外劳动合同法立法、执法和司法经验，重点对我国劳动合同立法和司法实践中的一些热点问题进行了专题式的研究。
内容主要包括劳务派遣、非全日制用工、试用期、无固定期限劳动合同、服务期与竞业禁止、裁员与劳动合同解除、最低工资等热点问题的研究和探讨。
《劳动合同法热点问题研究》对于立法机关修改、补充完善劳动合同法的相关规定，对于执法和司法机关适用劳动合同法及相关规定，以及对于高校及研究机构学者研究劳动合同法问题等都具有重要的参考价值。

作者简介

金福海，山东招远人，1965年11月出生。
1985年毕业于华东政法学院，获法学学士学位；1987年毕业于北京大学法律系经济法研究生班，获法学硕士学位，2005年毕业于西南政法大学经济法学专业.获法学博士学位。
自1987年起至今一直在烟台大学法学院从事法学教学与研究工作。
现任烟台大学法学院院长、教授、硕士研究生导师。
主要从事的研究领域是经济法学、劳动法学等.共发表学术论文40余篇，出版学术著作10余部，主持和参加国家、省部级研究项目8项，科研成果获省厅级以上奖励10余项。
主要社会兼职有：中国法学会经济法学研究会常务理事；山东省法学会国际经济法暨台湾法律问题研究会会长；烟台市人民政府法制咨询专家委员会委员等。

王敦生，男，1956年出生，大学本科学历.高级工程师。
现任中国石化股份有限公司胜利油田分公司滨南采油厂副厂长，主管生产经营和法律事务工作。

任职期间先后主持和参与完成了12项科研和管理项目的研究，获得省部级奖3项，获胜利石油管理局奖9项。
其中参与组织的《滨647块高效产能建设项目》被中石化授予”优秀高效开发项目奖”：《排砂采油工艺技术的推广应用项目》获得胜利石油管理局”科学技术进步奖”。

曾获中石化“油气管理技术能手”荣誉称号.连续多年被评为胜利石油管理局经营管理先进管理者、法律事务先进工作者。

书籍目录

前言第一部分　特殊劳动用工问题研究　完善我国劳务派遣制度的对策研究　我国的劳务派遣制度规定评析　论劳务派遣中的雇主责任　论劳务派遣关系中被派遣劳动者的权益保护　浅谈非全日制用工的几点不足及完善　非全日制劳动关系法律问题研究第二部分　试用期、服务期、竞业限制研究　劳动合同中试用期制度的适用分析　我国试用期制度存在的问题及解决对策　服务期问题研究　我国《劳动合同法》中竞业禁止制度的缺陷与完善　略谈我国竞业限制制度的构建　竞业限制范围及经济补偿数额的确定第三部分　无固定期限合同问题研究　论无固定期限劳动合同　论《劳动合同法》下的无固定期限劳动合同　无固定期限劳动合同评析　浅议无固定期限劳动合同　无固定期限合同研究第四部分　合同解除、补偿金、违约金问题研究　经济危机下裁员制度的法律适用　论劳动者的单方解除劳动合同权　浅析劳动合同法中的经济补偿金　对劳动合同法违约金制度的理解与适用　解读劳动合同的违约责任第五部分　其他劳动法问题研究　从劳动法角度浅析大学生兼职　“过劳死”现象之法律规制研究　论我国最低工资制度　《劳动合同法》对劳资双方利益的影响——兼谈公平与效率的关系，　浅论我国劳动争议处理体制的完善

章节摘录

1.规范两种契约，明确三方权、责、利　　劳务派遣单位需要与被派遣劳动者、用工单位进行有效沟通，在《劳动合同法》规定的基础上规范劳动合同、劳务派遣协议，明确三方的权、责、利，规避劳务派遣过程中容易出现的劳动争议和用工风险，这是劳务派遣行业进一步发展的首要条件。

2.建立劳务派遣风险保障金制度　　作为被派遣劳动者的法定雇主，劳务派遣单位在劳动者权益受到侵害时要承担更多责任。

为了有效抗拒风险，劳务派遣单位要建立派遣风险保障金制度，从自身的经营收入中提取一定部分作为风险基金，用于被派遣劳动者权益受到侵害后暂时无法追偿时使用。

3.牵头构建劳务派遣三方利益分享的激励机制　　劳务派遣的价值最终产生于被派遣劳动者在用工单位创造的价值，劳务派遣中三方收益都取决于被派遣劳动者在用工单位的工作绩效。

劳务派遣单位需要与用工单位充分沟通，建立信息共享平台，支持对被派遣劳动者的绩效考核系统，并在此基础上建立劳务派遣三方激励机制。

被派遣劳动者绩效优异，体现了被派遣劳动者工作努力，也表明劳务派遣单位向用工单位提供了合适的人才及有效的人力资源管理服务实现的价值量。

劳务派遣单位分别与用工单位、被派遣劳动者在劳务派遣协议、劳动合同中约定三方的收益分配方式，建立三方激励机制。

首先，劳务派遣单位向用工单位提供有效的劳务派遣服务，被派遣劳动者为用工单位创造价值；其次，合理设计被派遣劳动者的薪酬方案，对其优良绩效进行奖励；最后，在劳务派遣协议中与用工单位约定自身的收益与被派遣劳动者为用工单位创造的价值挂钩。

通过激励机制，使劳务派遣创造的价值最大化，使劳务派遣三方实现共赢，促进劳务派遣的长远发展。

第一图书网, tushu007.com

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