

<<劳动关系学>>

图书基本信息

书名：<<劳动关系学>>

13位ISBN编号：9787504552266

10位ISBN编号：7504552267

出版时间：2005-9

出版时间：中国劳动出版社

作者：常凯

页数：471

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>

<<劳动关系学>>

前言

劳动与社会保障专业，是在劳动人事专业的基础上，因中国社会保障制度变革的促进而逐步成长起来的一个新专业。

随着我国社会保障制度的确立和社会保障事业的发展，各级劳动保障行政机关、事业单位、研究机构以及经营单位，对劳动和社会保障专业人才的需求不断增加，据不完全统计，目前全国已经有80余所高校开设了劳动与社会保障专业。

为满足迅速发展起来的劳动与社会保障专业教学需要，有关部门及高校组织编写了一系列教材，为这一专业的教学、人才培养、学科发展做出了贡献。

但应该看到，由于劳动与社会保障专业设立时间不长，我国劳动和社会保障事

<<劳动关系学>>

内容概要

本书是一本为大学本科和研究生撰写的劳动关系专业教材。

本书由我国劳动关系学科主要创立者之一常凯教授领衔主编，聚集了国内十多位从事劳动关系研究的专家为撰稿人，四易其稿、历时两年，遍览了国内外相关文献，结合中国的劳动关系实际状况，在反复深入研究讨论的基础上集体完成。

本书共分四编二十一章。

第一编系统地介绍和阐述了劳动关系的一般理论。

其中导论集中论述了劳动关系学的研究对象、劳动关系的概念和特点，并介绍了劳动关系学科发展的过程、特点及研究方法。

其他各章分述了劳动关系的历史和理论、类型和模式、环境因素，以及国际劳工标准，这一编还特别对中国劳动关系的转型进行了研究论述。

第二编专门研究了劳动关系的当事人，具体包括劳动关系中的劳动者、工会、雇主和雇主组织、政府。

第三编是关于劳动关系运行和协调的研究。

其内容包括劳动力市场对于劳动关系的影响、劳动关系运行的法律规范，以及集体谈判、工人参与、三方协商和企业规章制度，劳动关系管理中的人力资源方法，也是这一编的构成内容。

第四编是关于劳动关系矛盾处理的研究，其内容包括劳资冲突和社会安全、劳动争议和处理、集体争议和产业行动，不当劳动行为救济。

本书有以下的特点：第一，本书以马克思主义理论的基本原则为指导，以西方劳动关系理论的研究方法为借鉴，以中国现实的劳动关系为依据，第一次系统完整地提出和构建了中国劳动关系学科的理论体系和分析框架，并具体分析和论证了劳动关系学科构成的相关内容。

第二，本书在系统地介绍和评述国内外劳动关系的理论和政策的基础上，重点是就中国劳动关系的现状、特点和发展趋向，提出了自己的理论分析，并就中国劳工政策的改进和完善，提出了自己的政策建议。

第三，本书的撰写既注重理论创新，更注重学术规范。

书中的许多观点都是作者的研究成果。

但在撰写的过程中，特别注重了严格的学术规范，其中包括数据引用的准确性、文献引用的权威性、研究分析的学术性以及理论观点的严密性。

一些主要的引文及数据，都在页下标注，书末并列有主要参考书目。

本书适合本科高年级和研究生选作专业教材，也适合劳动关系领域，包括劳动行政部门、工会、企业以及非政府组织的专业人员作为专业文献阅读。

<<劳动关系学>>

书籍目录

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|--------|------|------|---------------------|----------------|------------------|-------------------|------|-------|----------------|------|------|---------------|-----------------|--------------|--------------|------|-------|----------------|------|------|--------------------|---------------|--------------------|------|-------|---------------|------|------|------------------|-----------------|-------------------|-------------------|------|-------|------------------|------|------|-----------------------|-------------------|------------------------|------|-------|---------------|------|------|---------------|---------------|---------------|---------------|------|-------|------------------|---------|------|------|------------|------------------|---------------|--------------|------|-------|--------|------|------|--------------------|------------------|----------------|------|-------|-------------|------|------|-------------------|--------------|------------|---------------|------|-------|--------|------|------|----------------|--------------------|-------------------|------|-------|----------------|-----------------|------|------|----------------------|-------------------|------|-------|------------------|------|------|--------|--------------------|--------------------|--------------------|------|-------|------------------|------|------|-------------------|--------------------|--------------------|------|-------|-------------|------|------|----------------|---------------|---------------|------|-------|-------------|------|------|------------------|---------------------|---------------|------|-------|-------------|------|------|---------------|---------------|-----------------|------|-------|-----------------------|------|------|-------------------------|----------------------|-------------------------|------------------------|------|-------|--------------|---------------|------|------|------------|----------------|------------|------------|------------------|------|-------|----------------|------|------|-----------------|-------------------|-------------------|------|-------|---|
| 第一编 劳动关系的一般理论 | 第一章 导论 | 学习要点 | 关键概念 | 第一节 劳动关系学的研究对象和研究内容 | 第二节 劳动关系的概念和特征 | 第三节 劳动关系系统及其系统运行 | 第四节 劳动关系学的形成和学科特点 | 本章小结 | 复习思考题 | 第二章 劳动关系的理论和历史 | 学习要点 | 关键概念 | 第一节 劳动关系的历史发展 | 第二节 劳资关系和劳工运动理论 | 第三节 劳动关系系统理论 | 第四节 劳动关系策略理论 | 本章小结 | 复习思考题 | 第三章 劳动关系的类型和模式 | 学习要点 | 关键概念 | 第一节 劳动关系类型和模式划分的依据 | 第二节 劳动关系的不同模式 | 第三节 劳动关系类型模式比较及其意义 | 本章小结 | 复习思考题 | 第四章 劳动关系的环境因素 | 学习要点 | 关键概念 | 第一节 劳动关系系统中的环境因素 | 第二节 劳动关系的经济环境因素 | 第三节 劳动关系的政治法律环境因素 | 第四节 劳动关系的社會文化环境因素 | 本章小结 | 复习思考题 | 第五章 经济全球化与国际劳工标准 | 学习要点 | 关键概念 | 第一节 经济全球化背景下国际劳工标准的作用 | 第二节 国际劳工组织与国际劳工标准 | 第三节 国际劳工标准对我国劳动关系调整的意义 | 本章小结 | 复习思考题 | 第六章 中国劳动关系的转型 | 学习要点 | 关键概念 | 第一节 中国劳动关系的转型 | 第二节 国有企业的劳动关系 | 第三节 私营企业的劳动关系 | 第四节 外资企业的劳动关系 | 本章小结 | 复习思考题 | 第二编 劳动关系的当事人(主体) | 第七章 劳动者 | 学习要点 | 关键概念 | 第一节 劳动者的概念 | 第二节 当代中国劳动者的社会结构 | 第三节 劳动者的权利与义务 | 第四节 劳动者阶层的现状 | 本章小结 | 复习思考题 | 第八章 工会 | 学习要点 | 关键概念 | 第一节 工会运动历史及工会理论的回顾 | 第二节 现代市场经济体制下的工会 | 第三节 社会转型中的中国工会 | 本章小结 | 复习思考题 | 第九章 雇主和雇主组织 | 学习要点 | 关键概念 | 第一节 雇主的概念和雇主的权利义务 | 第二节 雇主组织及其作用 | 第三节 国际雇主组织 | 第四节 中国雇主和雇主组织 | 本章小结 | 复习思考题 | 第十章 政府 | 学习要点 | 关键概念 | 第一节 政府和劳动行政的定义 | 第二节 政府在劳动关系中的角色和作用 | 第三节 中国政府在劳动关系中的作用 | 本章小结 | 复习思考题 | 第三编 劳动关系的运行和协调 | 第十一章 劳动力市场与劳动关系 | 学习要点 | 关键概念 | 第一节 劳动力市场对劳动关系的基础性作用 | 第二节 劳动关系对劳动力市场的影响 | 本章小结 | 复习思考题 | 第十二章 劳动关系运行的法律规范 | 学习要点 | 关键概念 | 第一节 概述 | 第二节 劳动关系运行的劳动基准法调整 | 第三节 劳动关系运行的劳动合同法规范 | 第四节 劳动关系运行的集体合同法调整 | 本章小结 | 复习思考题 | 第十三章 集体谈判和集体合同制度 | 学习要点 | 关键概念 | 第一节 集体谈判和集体合同制度概述 | 第二节 集体谈判和集体合同制度的内容 | 第三节 集体谈判和集体合同制度在中国 | 本章小结 | 复习思考题 | 第十四章 工人参与制度 | 学习要点 | 关键概念 | 第一节 工人参与的产生与发展 | 第二节 西方国家的工人参与 | 第三节 中国的职工民主参与 | 本章小结 | 复习思考题 | 第十五章 三方协商机制 | 学习要点 | 关键概念 | 第一节 三方协商机制的产生与发展 | 第二节 三方协商机制的机构、功能及运行 | 第三节 三方协商机制在中国 | 本章小结 | 复习思考题 | 第十六章 企业规章制度 | 学习要点 | 关键概念 | 第一节 企业规章制度的意义 | 第二节 企业规章制度的内容 | 第三节 企业规章制度的制定程序 | 本章小结 | 复习思考题 | 第十七章 劳动关系调整中的人力资源管理方法 | 学习要点 | 关键概念 | 第一节 劳动关系调整和人力资源管理的分野和融合 | 第二节 劳动关系调整中的人力资源调整方法 | 第三节 人力资源管理方法在劳动关系调整中的地位 | 第四节 人力资源管理学和劳动关系学的异同比较 | 本章小结 | 复习思考题 | 第四编 劳动关系矛盾处理 | 第十八章 劳动争议及其处理 | 学习要点 | 关键概念 | 第一节 劳动争议概述 | 第二节 劳动争议的非司法调整 | 第三节 劳动争议仲裁 | 第四节 劳动争议诉讼 | 第五节 劳动争议处理制度中的问题 | 本章小结 | 复习思考题 | 第十九章 劳资冲突与社会安全 | 学习要点 | 关键概念 | 第一节 劳资冲突的内涵及其实质 | 第二节 当前我国劳资冲突的现实状况 | 第三节 缓和劳资冲突,保障社会安全 | 本章小结 | 复习思考题 | 第 |
|---------------|--------|------|------|---------------------|----------------|------------------|-------------------|------|-------|----------------|------|------|---------------|-----------------|--------------|--------------|------|-------|----------------|------|------|--------------------|---------------|--------------------|------|-------|---------------|------|------|------------------|-----------------|-------------------|-------------------|------|-------|------------------|------|------|-----------------------|-------------------|------------------------|------|-------|---------------|------|------|---------------|---------------|---------------|---------------|------|-------|------------------|---------|------|------|------------|------------------|---------------|--------------|------|-------|--------|------|------|--------------------|------------------|----------------|------|-------|-------------|------|------|-------------------|--------------|------------|---------------|------|-------|--------|------|------|----------------|--------------------|-------------------|------|-------|----------------|-----------------|------|------|----------------------|-------------------|------|-------|------------------|------|------|--------|--------------------|--------------------|--------------------|------|-------|------------------|------|------|-------------------|--------------------|--------------------|------|-------|-------------|------|------|----------------|---------------|---------------|------|-------|-------------|------|------|------------------|---------------------|---------------|------|-------|-------------|------|------|---------------|---------------|-----------------|------|-------|-----------------------|------|------|-------------------------|----------------------|-------------------------|------------------------|------|-------|--------------|---------------|------|------|------------|----------------|------------|------------|------------------|------|-------|----------------|------|------|-----------------|-------------------|-------------------|------|-------|---|

<<劳动关系学>>

二十章 集体争议与产业行动 学习要点 关键概念 第一节 集体争议与产业行动的概念和特征 第二节 集体争议和产业行动的历史与逻辑 第三节 与集体争议和产业行动有关权利、义务和责任 第四节 我国的有关立法、政策及其展望 本章小结 复习思考题 第二十一章 不当劳动行为及其救济 学习要点 关键概念 第一节 不当劳动行为的概念和特征 第二节 不当劳动行为的构成和救济 第三节 关于我国的不当劳动行为救济制度 本章小结 复习思考题 主要参考书目后记

<<劳动关系学>>

章节摘录

资本主义制度自诞生之日起，劳资矛盾引起的劳资斗争就一直没有停止过。基于不同经济利益的这种矛盾和斗争贯穿于西方市场经济国家发展的各个历史阶段。在不同的历史时期，由于资本主义社会经济结构的具体特点不同，决定了在该时期劳动关系的表现方式和内容特征也各不相同。

一、资本原始积累时期的劳动关系西欧资本主义的最初发展，起源于15世纪末的地理大发现之后开始的殖民掠夺，以及以英国的“羊吃人”的圈地运动为代表的对国内小资产者、农民的暴力剥夺。在积累资金并创造了大批自由劳动力的资本原始积累过程中，资本主义的萌芽不断成长，与此同时，伴随着封建社会的解体资本主义的生产关系逐步形成。

资本原始积累阶段，是资本主义劳动关系的形成时期。此阶段的特点体现为：第一，劳动关系主体是以一种直接剥夺方式形成的。在封建制度瓦解的过程中，封建贵族、商人通过原始积累的方式蜕变为资本家阶级，而劳动关系的另一方则在被剥夺的过程中变得一无所有。

第二，在劳动关系形成过程中充斥着暴力与强制。无论是典型的圈地运动，还是殖民掠夺和贩奴贸易，无不是使用暴力手段，迫使劳动者一无所有，成为资本家的剥削对象。

第三，宗主国和殖民地的劳动关系发展并不同步。殖民地的资本主义早期经营所使用的劳动力除殖民地居民外，主要是通过奴隶贸易购买的非洲黑人。黑人仍然是奴隶，尚未真正成为雇佣劳动者，并不具备“自由”劳动者身份。

二、自由竞争资本主义时期的劳动关系从产业革命开始至19世纪上半叶，资本主义的发展处在自由竞争时期，国家对劳资关系调整采取自由放任政策。

这一时期的劳资矛盾主要表现为尖锐的阶级对抗和激烈的阶级冲突。

18世纪中期兴起的产业革命，标志着资本主义工业化的开端。生产技术的划时代变革，推动了生产的发展和社会的进步，也为资本家带来了巨额的利润，但却使普通工人的生活状况急剧恶化。

<<劳动关系学>>

编辑推荐

《劳动关系学》适合本科高年级和研究生选作专业教材；也适合劳动关系领域，包括劳动行政部门、工会、企业以及非政府组织的专业人员作为专业文献阅读。

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>