

图书基本信息

书名：<<转轨期中国劳动关系调节机制研究>>

13位ISBN编号：9787505882690

10位ISBN编号：7505882694

出版时间：2009-6

出版时间：经济科学出版社

作者：赵小仕

页数：273

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>

内容概要

劳动关系是劳动者与劳动力使用者之间在实现劳动过程中结成的社会经济利益关系，其和谐与否不仅直接影响着企业和劳动者个人利益目标的实现，而且还关系着整个国家的经济发展和社会稳定。

因此，所有的市场经济国家都把建立协调稳定的劳动关系作为重要的社会经济目标。

对于中国来说，伴随着工业化进程，劳动关系所覆盖的人口已经成为中国人口结构中的主体，并随着经济体制的转轨劳动关系正在进行积极的市场取向的改革。

其突出表现为：生产要素承载者的资产者和劳动者的利益格局出现了重构与重组；劳动关系的市场化与就业关系的契约化已占据主导地位。

在要素市场化力量的推动下，资本所有者成长为新的社会阶层和集团，并在市场化的劳动关系中占据强势地位，成为劳动政策的新行动者。

特别是全球经济一体化使得资本的全球流动性增强，与劳动力全球流动所受到的诸多严格限制形成了强烈对比，并由此加剧了不同国家劳工对于有限工作机会的竞争，资本在全球流动追求利润最大化的活动造成了工作条件和劳工利益的“竞相逐底”（race to bottom）。

书籍目录

导论第一章 劳动关系研究综述 第一节 劳动关系的内涵界定 第二节 国外劳动关系研究综述
第三节 国内劳动关系研究综述 第四节 新的研究进展：社会合作伙伴关系第二章 劳动关系的内
生逻辑 第一节 分工、专业化与协作 第二节 交易、不确定性与合作剩余第三章 劳动关系的契
约性质 第一节 作为分析视角的不完全契约 第二节 劳动契约的不完全属性分析 第三节 劳动
关系双向道德风险问题研究第四章 劳动关系三方主体行为机制研究 第一节 劳动关系与工会集体
谈判 第二节 劳动关系与政府规制 第三节 劳动关系与企业社会责任第五章 劳动关系调节 模
式比较 第一节 劳动关系调节 模式类型 第二节 西方国家劳动关系调节 实践第六章 转轨期
中国劳动关系实证分析 第一节 转轨期中国劳动关系的现状 第二节 劳动关系影响因素实证分析
第七章 中国劳动关系调节 机制的选择 第一节 三方主体调节 机制的构建 第二节 三方主体
调节 机制的完善参考文献后记

章节摘录

第一章 劳动关系研究综述 劳动关系是工业革命的产物，自人类进入工业社会以后，资本和劳动的关系成为全部社会体系依以旋转的轴心，并进而成为各学科研究的重要课题。

虽然对于劳动关系的研究，不同的学者均强调用跨学科方法予以展开，并通过将各学科的概念与理论加以融合，形成了一大批至今影响犹存的开拓性研究成果，但对于如何理解劳动关系的性质、劳资冲突产生的原因及其解决途径等问题，不同的时期，不同的学派却有不同的说法。

第一节 劳动关系的内涵界定 劳动关系是人类社会中最基本和最重要的社会关系，但由于受各国经济、政治、文化等因素的影响，不同的时期、不同的国家对劳动关系的界定有所不同。

马克思主义经典理论认为，劳动关系是指生产关系中直接与劳动相关的那部分社会关系，而生产关系一般是指人们在自己生活的社会生产中所发生的一定的、必然的、不以他们的意志为转移的关系。

这种不以人们意志为转移的、必然的、与劳动相关的那部分生产关系，可以称为抽象的劳动关系。

国内学者常凯进一步指出，劳动关系是指在实现劳动的过程中劳动者与劳动力使用者所结成的一种社会经济关系，劳动关系是社会生产过程中生产资料与劳动者结合的具体表现形式。

在此基础上，高新会（2007）认为，劳动关系包括两个层面的制度内涵。

一种是具有公共产品性质的基础性制度安排，这是公共选择的结果；而另一种是具有个人契约性质的第二种制度安排。

周长城（1997）用劳资关系的概念替代劳动关系，他认为劳资关系有广义和狭义之分。

狭义的劳资关系包括：工作场所的工作规则之制度研究；定位于当代资本主义的综合分析之上的劳资关系冲突研究。

对那些强调劳资冲突是不可改变的人而言，阶级不平等、结构以及权力分配是劳资关系研究的中心问题。

而广义的劳资关系包括：（1）对工人及其工会的研究、雇主及其雇主协会的研究以及规范劳资双方关系的制度的研究。

（2）公共政策和法律框架在影响雇佣条件方面的作用。

（3）了解工作环境中雇主与工会的权力关系。

王大庆、焦建国（2003）则认为，劳资关系就是劳动关系，是劳动者个人或劳动者组织如工会与雇主或雇主组织以及管理当局在劳动过程中所发生的权利义务关系，包括劳动任务、劳动条件、劳动时间、劳动期限、劳动报酬、劳动纪律、劳动保护、社会保险、生活福利等以及有关的劳动争议及其处理关系。

同时，国内其他学者从不同的角度也对劳动关系作出了相应的界定，如程延园（2004）从企业劳动关系管理的角度认为，“劳动关系是在就业组织中雇佣行为而产生的关系，是组织管理的一个特定领域，它以研究与雇佣行为管理有关的问题为核心内容。

其基本含义，是指管理方与劳动者个人及团体之间产生的，由双方利益引起的，表现为合作、冲突、力量和权力关系的总和”。

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>