

<<和弈>>

图书基本信息

书名：<<和弈>>

13位ISBN编号：9787509317686

10位ISBN编号：7509317681

出版时间：2010-3

出版时间：中国法制出版社

作者：彭光华，陆占奇 主编

页数：212

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>

<<和弈>>

前言

和谐与博弈：探索劳动关系运行的客观规律 “和弈”，意指和谐与博弈。在劳动关系范畴中，“和”的具象是“合作”，其表象则为“和谐”，其美学为中国传统文化中之“中和”理念。

“弈”为弈棋，喻指博弈与竞争。

“和”与“弈”是一个矛盾的统一体：劳资合作是有博弈的合作，因为我们无法回避劳资关系中具体利益的差异；社会和谐是有竞争的和谐，因为我们不得不承认竞争是市场经济社会发展的最主要的驱动机制；而以儒家为代表的“中和之美”则是中国哲学和中国传统文化普遍遵循的审美理念。

劳动关系中的“中和之美”，就是把劳动关系的合作与博弈引导到经济发展与社会进步这条轴线中来。而经济发展与社会进步既是劳动立法的终极目的（《劳动法》第1条），也是古今中外各个政府追求的永恒主题。

科学，是可重复可验证的客观规律。

以劳动关系为研究对象的劳动关系学既是一门科学，那么我们就可以相信，劳动关系的运行也有其客观规律可循。

而且，在中国较为独特的历史与文化的熏陶下，其劳动关系运行的客观规律也应当是独特的。

在2003年中国人民大学设立劳动关系专业后，目前已有几所大学设立了劳动关系系、劳动关系专业或者开设了劳动关系课程。

<<和弈>>

内容概要

这是一本劳动关系新闻评论集，还是一套将连续30年出版的“和弈”系列图书的开篇之作。本书的出版意味着，以此为起点，劳动关系新闻评论的瞬时性与“和弈”系列图书30年出版时间的延续性将交相辉映，以一种独特的方式呈现其后30年间中国劳动关系演绎流变的历史。

书籍目录

总序彭光华 许你30年——探索和谐劳动关系的规律之美序言陆占奇 言说的逻辑与发展的规律第一部分 帷幕初启 立法智慧将在法律实施中验证 “央视瘦身”揭示事业单位用工困局 高额违约金：留人不易，留心更难 人力资源调整：合法化是前提和基础 企业劳动法律思维亟待重塑第二部分 激辩中国 一 政策法规 劳动合同法立法：既为修正弊端，又为促进发展 期待特别程序产生特别效应 社保基本法带来多少期待？

待遇向上看齐改革稳步推进 仲裁实体化建设是一场攻坚战 服务实践需要是效率源泉 问题意识有助于增强制度实施效果 服务农民工：没有最高标准，只有更高要求 岗位质量提升重于就业数量增长 实现全面公平仍待医保制度改革继续深化 从“一突出”到“两并重”：提升监察效能之举 不能以牺牲法律换取“发展” “实效性瓶颈”：工资集体协商的突破之路 不要让制度设计缺憾矮化法律精神 福利刚性不应成为不合理保护的理 遏制职业病危害不能止于强化监管 事业单位绩效工资改革寓意强烈民生关怀 新农保更重政府责任 规范央企高管薪酬体现社会公正 二 劳动合同 与法相悖难有管理效率提升 “无固定期限劳动合同迷惑”应有破有立 员工权益保护是企业社会责任的底线 三 工伤认定 工伤认定决定书的价值取决于劳动者维权需要 “扩大性自杀”与法律自治性执著的危害 用人单位“坐大”职业病诊断的根源是什么？

扩大研究视野强化救济职能 四 社保管理 社保管理：“堵”与“疏”需并重 从“自我储蓄”到“普惠式保障”，进步的不仅是政策 扩大透明度或有利于强化监管 五 企业裁员 因抗争产生工会逼近了工会的本质 改变竞争方式就是拓展生存空间 “不裁员”需辅以劳资合作意识 “职业丑人”警示：管理虚伪才是真正危机 制衡资本公正回归 六 集体行动 大众利益为集体行动划定边界 劳动条件向下竞争是谁的悲哀 出租车司机“罢运”需要制度梳理 通用汽车：企业利润与劳工权益博弈的微观样本 七 规章制度 “偷菜”能否成为解雇理由有赖于制度细化 “失恋假”与“恋爱奖”价值几何？

八 薪酬绩效 应对金融危机更需和谐劳动关系 人性化沟通与透明的反馈最为关键， 高管限薪：递延薪酬效果好于现付薪酬 “天价薪酬”：激励作用何在？

高管薪酬该以何种方式与“国际接轨” 薪酬激励：没有“万能钥匙”，也非一劳永逸 实施绩效工资是为了有效激励 九 恶性事件 工伤保险制度应服务于一切劳动者 劳资冲突暴力化是一种最坏的博弈选择 无视工人利益，必将引发危机 强势企业文化遭遇弱势劳工：一场双输的博弈 “行为不当”直指机制困境 “猝死”：“酷六”事件掀开“过劳”冰山一角 十 休息休假 职工休假权不能简单折算 能否“整月不上班”取决于法律规定 “无薪休假”不该变身“免费加班” 完善病休假制度提高传染病防治效果第三部分 问政高端 社会责任是企业必须面对的选择 人性关怀植根于劳动法律精神深处 民主协商奠定企业规章制度合理性基础 调解的智慧之道 大学生就业制度保障是关键 企业文化与规章制度何以同步下滑？

《劳动合同法》：一“马”能否拉大车？

不要误读误论《劳动合同法》 高效率人力资源管理：日本企业还是美国公司？

反思矿难需要另辟蹊径 国际金融危机背景下的中国劳动关系再认识 国际金融危机与社会法弱化 “规范裁员”并不是禁止裁员 劳动价值观与劳动立法的度 劳动关系规则网络有什么用？

调解作用需扩大政策引导要具体 “职业丑人”出现人力资源管理沉沦附：评议事件目录

章节摘录

且不说劳动权利起源之“天赋人权”理念能否在劳动关系领域得以充分展现，只谈近年来我国劳动关系实践领域中出现的种种问题，就已经可以罗列出诸如虐工等多种工业革命早期才会出现的劳动问题。

对此，一切言语都显得苍白无力，只能寄希望于制度不断完善和执法的日益严格。

山西黑砖窑事件，从劳动关系的角度看，主要涉及如何规范没有营业资格的主体用工等问题，而劳动合同法对这些问题的回应也及时有力。

由于事件中大量的用工主体都没有合法的经营资格，在原有的法律框架下，非法用工主体雇用的劳动者的权利并没有法律保障，而《劳动合同法》将没有合法经营资格的用人单位纳入到规制范围，很好地解决了这一问题。

根据《劳动合同法》第93条规定：“对不具备合法经营资格的用人单位的违法犯罪行为，依法追究法律责任；劳动者已经付出劳动的，该单位或者其出资人应当依照本法有关规定向劳动者支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

”也就是说，即使用人单位是非法组织，只要与劳动者之间存在用工事实，单位或者出资者就要按照法律规定支付给劳动者工资、经济补偿金和赔偿金。

而且，有否书面劳动合同不影响用人单位或者出资人法定责任的履行。

黑砖窑事件的发生，一方面反映了部分用人单位的唯利是图，另一方面也反映出了当地劳动行政部门监察不力以及其他政府部门的不作为。

虽然事发不久，公安部、劳动保障部、中华全国总工会联合在山西省举行新闻发布会，通报山西黑砖窑初步调查处理有关情况，地方行政首脑也代表山西省政府向受害劳工及家属道歉。

但是，事后的弥补并不能掩盖事前的失职。

对此，《劳动合同法》第95条作了如下规定：“劳动行政部门和其他有关主管部门及其工作人员玩忽职守、不履行法定职责，或者违法行使职权，给劳动者或者用人单位造成损害的，应当承担赔偿责任；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任

。”
.....

媒体关注与评论

执行法定最低标准只是企业社会责任的底线，而协商确定合理的劳动条件才是其最大的发展空间。

企业要发展，除了要关注经济分析，还要研究环境、劳工保护以及市场和社会美誉度等方面的问题。

——郭军（中华全国总工会民主管理部部长） 企业人力资源管理人员成为裁员“替罪羊”的根本原因，是他们在企业管理实践中的“工具”地位和伴之而生的“工具”认同。

——赵国伟（中国企业联合会雇主工作部法务主任） 消极的企业文化是慢性毒药，尽管“饮用者”可能一时得益，但所受伤害却是持久的，直至走向没落。

消极的企业文化的共同特点是拒绝美德，崇尚丛林法则，“狼文化”就是这种企业文化的典型代表。

——刘诚（上海师范大学法政学院教授） 劳动法承认劳动力的商品属性，但更重视其人身属性。

正是由于劳动法这种直面现实的态度，才使劳动法学与经济学以及民法学最终分道扬镳，完成了自己独特的理论体系与制度建设。

——彭光华（中国人民大学劳动人事学院副教授；《劳动关系》杂志主编）

编辑推荐

《和弈三十年1:劳动关系纵与横2008-2009》：记录正在发生的历史，发现和谐的智慧。以“劳动关系”独特视角，记录中国正在经历的第三个“三十年（2008-2038）”。在见证中华民族伟大复兴历程的同时，记录中国劳资政三方经由博弈走向和谐的历史进程。三十年，我们将用一个个鲜活的案例勾勒出历史的轮廓。三十年，我们将用一篇篇犀利的评论寻找出智慧的方向。

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>