

<<角力>>

图书基本信息

书名：<<角力>>

13位ISBN编号：9787509319147

10位ISBN编号：7509319145

出版时间：2010-5

出版时间：中国法制出版社

作者：樊成玮

页数：278

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>

## &lt;&lt;角力&gt;&gt;

## 前言

《中华人民共和国劳动合同法》正式施行已经二年多了。

从《劳动合同法》颁布伊始的电闪雷鸣，到实施之后的战云密布，笔者也曾积极投入到对该法的评价、论战活动中，并参与了地方“两会”劳资关系提案的讨论、草拟工作。

当这股论战的热潮渐渐消退，当专家学者们不再对《劳动合同法》作为热门话题讨论，但在法律实施的社会效应、劳动争议的裁判效果、劳资关系的客观现实仍持续地呈现于世，并将继续成为社会常态的情况下，笔者认为，作为集中地、常规性地调整占国民人口众多的两大利益群体的劳动法律规范，绝不应是靠颁布时的“轰动”效应、条款中的立场表达、宣传上的情感倾向，就可以辨出个是非曲直、良莠善恶，唯有“实践是检验真理的唯一标准”之信念，促使笔者始终锲而不舍地跟踪、考察《劳动合同法》的实践效果，以得出客观、正确的结论。

香港电视播放的一则“劳资同心，迈向明天”的公益广告，一直深深地影响着本书的写作立意：风雨交加之中，劳资双方怒目相向，凛然对立，角力相争，互不相让，精力耗尽，均无胜负。顿悟之下，立场一致，合力拉开梗阻双方的锈蚀之门，顿时阳光明媚，生机一片，劳资携手，和谐天下。

这则广告反映了一个直观而浅显的道理。

## <<角力>>

### 内容概要

《角力：与劳资关系评析》作为调整两大利益群体的劳动法律规范，绝不应是靠颁布时的轰动效应、条款中的立场表达、宣传上的情感倾向，就可以辨出个是非曲直、良莠善恶，唯有“实践是检验真理的唯一标准”之信念、促使笔者锲而不舍地跟踪、考察《劳动合同法》的实践效果，以得出客观、正确的结论，进而平衡、优化劳资关系。

## 作者简介

樊成玮，湖北襄樊人，1961年7月生于北京。  
先后就读于中南财经政法大学法学院法律专业、对外经济贸易大学法学院国际法专业。  
曾为中央大型国企工作人员、深圳市政府公务员、上市公司高管人员。  
现为全国优秀律师事务所之一广东仁人律师事务所合伙人，高级律师，深圳仲裁委员会仲裁员，中南财经政法大学兼职教授。

执业十八年，成功承办过国内及涉外民商事诉讼（仲裁）案件和非诉讼法律事务数百宗。  
个人专著有《涉外经济合同法基础》（海天出版社）、《外商投资实务》（中山大学出版。  
该书版权已被海外购买）、《外商在华投资指南》（新华出版社）、《民商法律责任通论》（中国法制出版社），以及参与撰稿《中国法律十八讲》（香港商务印书馆）。  
并在报刊杂志以及在全国性的国际私法研讨会、民商法研讨会上提交并发表论文共七十多篇。

## 书籍目录

导论第一章 劳动立法三级跳第一节 起跳前的立法热身第二节 一级跳——《广东省经济特区劳动条例》第三节 二级跳——《中华人民共和国劳动法》第四节 三级跳——《中华人民共和国劳动合同法》第二章 第三跳的社会震荡第一节 用人单位的本能反应第二节 劳动者的直接行动第三节 境外媒体的不同评述第四节 理论界的激烈争辩一、对构建和谐劳资关系的认识二、关于立法“双保护”与“单保护”的不同观点三、对平衡劳资双方利益的不同看法四、对若干具体规定的不同意见第三章 经济学分析第一节 劳动价值理论分析第二节 劳动力商品理论分析第三节 劳动就业理论分析第四节 利益群体和利益交换分析第四章 社会学思考第一节 基于社会共生的思考第二节 基于社会公正的思考第三节 基于社会责任的思考第四节 基于社会安全的思考第五章 法治观评析第一节 立法理念的激愤与偏颇第二节 非理性的法条缺失第三节 基于立法原则之检视一、合法原则二、公平原则三、平等自愿原则四、协商一致原则五、诚实信用原则第六章 管理博弈之劳动合同第一节 劳动合同文本及其首签与续签第二节 劳动合同之试用期第三节 无固定期限劳动合同第四节 集体合同第七章 管理博弈之规章制度第一节 规章制度及其设计第二节 劳动纪律第三节 绩效考核第四节 奖惩措施第八章 管理博弈之劳动报酬第一节 薪酬制度第二节 工资性报酬第三节 非工资性报酬第四节 福利性报酬一、法定福利性报酬二、自主福利性报酬主要参考文献附录一：中华人民共和国劳动合同法附录二：中华人民共和国劳动合同法实施条例

## 章节摘录

马克思指出，劳动力成为商品，是货币转化为资本的前提。  
英国著名经济学家、现代微观经济学体系最主要的奠基者马歇尔，在其“揭示市场经济奥妙”的宏篇巨作《经济学原理》中指出：作为生产要素的工人在交易时出卖的只是劳动，并不是他本身。  
进入近现代，作为具有人格权的劳动者本身不是商品，但劳动者所拥有的劳动力（技能、智力、体力）是商品，所付出的劳动是商品，劳动具有价值和交换价值，劳动力或劳动能力则是人的身体即活的人体中存在的，每当人生产某种使用价值时就运用的体力、智力和技能的总和。  
虽然权威经济理论认为劳动力非为一般商品，而予以特殊商品之定性，但在逻辑上依然属于商品范畴，在经济学理论上依然要服从商品经济规律。

依马克思的商品理论，要使商品实现其价值，首先必须是商品所有者与相对人发生关系以及商品互相发生关系，如果商品未能基于需和求而进行买卖交换，只停留在自己原来的形式上，其价值就不可能会实现的，其价值量就永远不会改变。  
要实现劳动和劳动力商品的价值，就必须要实现劳动力商品所有人，即劳动者与劳动力商品需求者用人单位之间的关系对接、达成合作、互利双赢。  
劳动者得以进入用人单位，并通过自身劳动以及劳动能力的付出取得报酬，从而实现将劳动物化为商品，来完成商品价值的创造。

<<角力>>

编辑推荐

《劳动合同法》的保护重心到底是在职劳动者，还是离职跳槽者？

立法意图到底是要稳定和谐劳资关系，还是鼓动和培植挑讼索赔的“专业户”？

《劳动合同法》的立法目的是宁可加大补（赔）偿计算基数，让少数离职跳槽争取更多的补（赔）数额来“惩罚”用人单位，而不在于占绝大多数的在职劳动者实际利益是否减少？  
还是以保障劳动者长期稳定就业，获取长久利益？

#### 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>