

<<中国珠三角劳资冲突问题研究>>

图书基本信息

书名：<<中国珠三角劳资冲突问题研究>>

13位ISBN编号：9787560424514

10位ISBN编号：7560424511

出版时间：2008-5-1

出版时间：西北大学出版社

作者：杨正喜

页数：266

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>

<<中国珠三角劳资冲突问题研究>>

内容概要

《中国珠江三角洲劳资冲突研究：农民工视角下的一种阐释》以珠三角地区以农民工为劳动者的劳资冲突为研究主题，从劳资关系概念、劳资关系主体、以农民工为劳动者的劳资关系模式等几个方面对劳资问题作了基本介绍，总结了以农民工为劳动者劳资冲突形式、特点和劳资冲突产生的缘由，分析了在劳资冲突中农民工维权抗争形式及其解释框架，最后根据现实提出了构建和谐劳资关系的具体制度架构。

伴随中国工业化、城市化推进，越来越多的农民进入城市从事非农产业，成为我们所说的农民工

。广东珠三角是一个经济较为发达的地区，尤以私营企业、港澳台投资企业和外商投资企业居多，对劳动力需求相当大，由此也成为中国农民工最为集中的地方。

作为一个群体的农民工它是社会分层的产物，也是劳动力产权变迁的产物。

在二元体制下，这一群体无法实现与城市居民的平等，加上文化素质相对较低，从而使其在劳动力市场上表现为无差别的大量供给，加剧了其在劳资关系中的弱势地位。

在劳动就业中权利时常受到侵犯，如工资水平较低而且时常被拖欠、超时工作相当普遍、劳动卫生安全保护不力、生命健康受到严重威胁和伤害、社会保障权缺失、人格尊严受到侵犯等。

而农民工权利受到侵犯成为劳资冲突中的最直接原因，这也使珠三角以农民工为劳动者的劳资冲突主要是围绕权利争议来展开。

农民工在权利受损后，开始与资方进行维权和抗争：从最初的保持沉默到使用弱者的武器诸如偷懒、怠工等，从以死相威胁到拿起法律的武器，从个体的维权、抗争到集体维权、抗争，从个体与资方“理论”到群体罢工、上访、堵路等，从而使劳资冲突愈演愈烈。

<<中国珠三角劳资冲突问题研究>>

作者简介

杨正喜，男，（1971——），籍贯湖北，博士，教授，华南农业大学劳资关系研究中心主任，中国劳动社会学理事，广东省劳动学会、人力资源管理协会副秘书长，广州市律师协会会员。

学习和工作经历：

1993—1996年华中师范大学学习，获历史学硕士学位；
2004—2007年华中师范大学学习，获法学博士学位；
1996——华南农业大学工作；
2002——广东合邦律师事务所任兼职律师。

主持课题

1. 国家社科基金项目《不同体制下企业劳资关系比较研究》(10CSH016)(经费10万)；
2. 教育部社科规划项目《珠三角以农民工为劳动者的劳资冲突问题研究》(06JA630023)(经费5万)；
3. 省科技厅软科学《广东非公企业劳资纠纷解决方式问题研究》(2008[146])(经费自筹)；
4. 广东省政府重大决策咨询招标课题《经济社会转型时期广东劳资关系研究》(2010104)(经费12万)

。

主要研究成果和获奖情况

在《政治学研究》《江汉论坛》《中州学刊》《学术界》《农村经济》《北方论丛》《社会主义研究》《当代世界与社会主义》《中南民族大学学报》《北京交通大学学报》《中国劳动关系学院学报》《统计与决策》《社会科学家》《学术交流》《社会》《西北人口》《吉林师范大学学报》《湖北行政学院学报》等刊物发表文章30余篇。

《论新时期农民利益表达机制的构建》，《政治学研究》2006年第2期，该文为《新华文摘》2006年18期论点摘编，2009年获广东省哲学社会科学优秀成果三等奖。

<<中国珠三角劳资冲突问题研究>>

书籍目录

引言一、选题的背景与意义(一)选题的背景(二)选题的意义二、文献综述三、分析方法四、本书结构

第一章 珠三角以农民工为劳动者的劳资关系解读一、劳资关系二、劳资关系主体--劳动者(农民工)(一)劳动者(二)作为劳动者的农民工三、劳资关系主体--雇主和雇主组织(一)雇主及珠三角的雇主(二)雇主组织及珠三角的雇主组织四、珠三角以农民工为劳动者的劳资关系模式(一)中国的劳资关系模式(二)珠三角以农民工为劳动者的劳资关系模式第二章 珠三角以农民工为劳动者的劳资冲突的形式和特点一、冲突理论与劳资冲突界说(一)冲突理论(二)劳资冲突二、劳资冲突表现形式(一)市场经济国家劳资冲突形式(二)珠三角以农民工为劳动者的劳资冲突形式三、珠三角以农民工为劳动者的劳资冲突特点(一)劳资冲突主要是针对个别劳动合同,较少涉及集体合同(二)争议内容主要是权利争议而非利益争议(三)在冲突行动中无组织性是最明显的特点第三章 珠三角以农民工为劳动者的劳资冲突缘由一、劳资冲突的根本缘由(一)劳动异化的合法化(二)客观利益差异(三)雇佣关系性质二、劳资冲突的背景缘由(一)广泛存在的社会不平等(二)劳动力市场状况三、珠三角以农民工为劳动者的劳资冲突的直接缘由(一)劳动权被侵犯(二)人格尊严被侵犯第四章 珠三角劳资冲突中农民工制度化维权一、公力救济(一)行政救济.....第五章 珠三角劳资冲突中农民非制度化维权抗争第六章 珠三角以农民工为劳动者的劳资冲突调式及其制度建构参考文献致谢

<<中国珠三角劳资冲突问题研究>>

章节摘录

除了用怠工、旷工、偷懒等方式来表达其对资方不满外，农民工使用的另一弱者武器就是对企业管理的消极参与。

对企业管理的参与就是产业民主，即劳资双方共同对有关问题进行决策的一种制度。

从劳动者角度来看，参与企业管理起源于马斯洛需要层次论，当人的生存安全等低层次需要满足后，就会有一种归属、尊重、自我实现的需要，所以在企业管理中，如果能让员工参与决策管理等，就能充分发挥其潜能，从而满足自我实现的需要。

从资方来看，企业长期繁荣是劳资双方利益联结点，提高员工参与目的就是促使员工对企业有一种归属感，通过员工参与能提高员工生产积极性，提高整个组织效率，使劳资关系也更为协调。

在珠三角地区，一些企业无视国家法律，漠视农民工权利，导致劳资双方关系相当紧张，农民工对企业基本没有归属感，他们很少参与企业管理。

同时，在这些企业中，农民工无论表现多么优秀，他们也基本不会进入管理层，这在珠三角港资、台资企业最为明显，管理层多来自港台地区，也有一部分本地人进入管理层，而本地人除一般企业管理工作外，最主要工作是处理与政府各部门关系。

不仅农民工无法参与企业管理，就连工资、奖金、劳动保护、劳工福利、用工、解雇等有关劳工切身利益的事宜农民工也没有知情权、发言权。

所以农民工除了用怠工、旷工、偷懒等方式来表达其对资方不满外，他们对企业问题从来不提建议，企业对他们不尊重使他们认为，企业是老板的，与我无关；事不关己，高高挂起。

.....

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>