

<<和弈>>

图书基本信息

书名：<<和弈>>

13位ISBN编号：9787509328019

10位ISBN编号：7509328012

出版时间：2011-6

出版时间：中国法制出版社

作者：陆占奇，彭光华 主编

页数：191

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>>

### 内容概要

《和弈：生活中的劳动法》以“劳动关系”的独特视角，记录了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，记录了中国劳资政三方经由博弈走向和谐的历史进程。

## 作者简介

陆占奇，中国劳动保障报总编室副主任；《劳动关系》杂志执行主编。

## <<和弈>>

### 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

夏积智 观念革新没有止境

陆占奇 让劳动法回归生活

#### 第一部分 时评

##### 一 价值理念

“狼性”远去 人性回归

劳动价值观矫正该从哪里入手？

诚信建设：务虚或为治本之道

体面劳动大于劳动报酬提升

##### 二 政策法规

莫让“不会谈”成为制度实施“瓶颈”

强解纠纷非常态 自主协商待躬行

实现收入分配公平：“矫枉”不怕“过正”

提高工资 蓄积劳动者力量是前提和基础

观念激荡历史 人才成就未来

最低工资：劳动关系正义的底线标准

为“第一推动力”夯实制度和组织基础

改革户籍制度 清除就业壁垒

应公平分享城市化红利

一刀切式的“司法解释”弊大于利

人才“柔性退休”政策能走多远？

调解：国企试点中企业工会组织建设软肋

“港版”最低工资制度利大于弊

劳务派遣：规制是为了更好的发展

我国社会保障体系建设获制度性突破

三年四审见证社会保险立法发展与困境

##### 三 劳动行政

让劳动争议调解始于信任终于“妥协”

提升效率是根本 保障公平最关键

让毕业实习回归本意

“锦旗哥”送的不是锦旗是良药

##### 四 薪酬绩效

“工资转饭卡”生产失效率

履行社会责任 应先从善待员工做起

加多宝“消火”靠自律

高温补贴 协商确定是根本

“发票工资”：是芝麻还是西瓜？

##### 五 市场环境

农民工“用脚投票”倒逼劳动力市场健康发展

富士康北迁 政府推手耐人寻味

## <<和弈>>

提升企业软实力 夯实就业增长微观基础

六 工伤保险

职业康复之路难言轻松

“毒苹果”引发的反思远甚于事件本身

七 欠薪讨薪

农民工：极端维权源于安全的极端匮乏

求河伯讨薪凸显政府失责

八 集体行动

管理智慧提升 劳动关系稳定

镜中花式的劳动关系难提和谐

燕宝事件是人祸而不是天灾

罢工：规制是最优选择

慎舞“罢工双刃剑”

九 恶性事件

改善管理 从社会道德底线出发

十 企业裁员

“离职面谈”小技巧能起大作用

短信不“短” 诚意为先

企业用工权何以需受限制？

“突然死亡”矮化完美时空道德水准

强势资本毁灭了什么？

系统思维可助加多宝突破“成长上限”

第二部分 深度

职场连接与劳动之喜悦——实现劳动关系和谐的路径分析

第三部分 高参

恶意欠薪罪：恶意欠薪者的达摩克利斯之剑

社会责任、法律责任、经济责任与企业的商业利益之纠结

人力资源、劳动关系与社会责任的三维构想

警惕中国经济发展的“职业杀手”

职业病诊断之困境

为“加薪潮”喝彩

第四部分 综述

和谐劳动关系的十二个构成要素——兼谈2010年劳动关系热点事件及中国劳动关系的未来发展

自由论说与自由的实现——合作与对抗的劳动关系及其“中和”之道

附：评议事件目录

## 章节摘录

中国的劳动关系具有非常明显的独特性。

首先，中国的市场经济历史还过于短暂，尚未形成大型的现代产业，而与之相关的市民社会也未形成；其次，中国的劳动者受市场经济的陶冶时间过短，权利意识不强，大部分中国企业还未形成成熟的劳动关系理念，许多企业还处于本能期。

中国劳动关系系统的这些特点，是现在各种劳动关系问题频发的根源。

这一点，从中国企业目前崇尚的管理理念中就可以看出。

比如，一些企业不是认真遵守劳动保障法律法规，而是绞尽脑汁地琢磨如何“合理避法”；部分企业只注重经济利益，社会责任感不强，“血汗工厂”事件时有曝光；企业“狼文化”盛行，经济利益压倒一切，等等。

在这些流行管理理念的潮水般的冲击之下，企业管理中对人性的呼唤完全被淹没了，发生上述企业侵权事件，也就不足为奇了。

我国关于公民人身自由保护的法律法规多种多样，企业在如此多的法律法规限制下仍然肆无忌惮，只能说明劳动者在劳动关系中的弱势地位已经非常危急。

构建和谐劳动关系，企业一定要注重“软硬兼施”，不能仅仅依靠硬性的监督手段约束员工，还要注重企业的文化的培育。

而在当前环境下，企业在管理中适度强调人性和人性，给职工多一点“温情”，显得尤为重要。

构建人性化、理性化的企业文化和管理理念，真正尊重劳动者作为一个社会人的权利，尤其是劳动者的基本权利，是企业基业长青的必然选择。

强调“狼性”文化，短期内似乎可以很快提高企业的生产力，但从长期看来，却如同服用慢性毒药，建立良好的企业文化，需要长期的积累，雀巢作为知名的跨国企业，不能不说是雀巢雇主品牌的强大冲击。

.....

媒体关注与评论

设立恶意欠薪罪的最大意义并不在于可以据此追究多少恶意欠薪者、恶意欠薪企业的刑事责任，将其送入监狱并处以巨额罚金，而在于立法部门终于改变了长期以来认为劳动关系问题无足轻重，违反劳动法律法规不算违法的错误观念——郭军（中华全国总工会民主管理部部长）单边的或者失衡的劳动关系，最终结果只能是僵化或者瓦解。

因此，构建和维护对等与平衡的劳动关系是劳动关系领域工作者的使命。

——赵国伟（中国企业联合会雇主工作部法务主任） 职业病诊断鉴定制度需要重构，而不是微调。

——周国良（上海市劳动人事争议仲裁院副院长） “加薪潮”只是对我国长期以来实的低工资政策的滞后补偿。

——刘诚（上海师范大学法政学院教授）劳动既有“痛苦”的一面，也有“喜悦”。

的一面，对劳动喜悦的践踏是劳动争议产生的重要原因，而劳动喜悦形成于以连接为本质的劳动关系中。

因此，为实现劳动喜悦及劳动关系和谐，有必要建立形式多样的职场连接。

——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：生活中的劳动法（2010-2011）》有责乃远，润物无声，一个有责任心的人才能获得尊重和信任，对于一个企业、一个政府、一个社会，又何尝不是？  
和弈以独特的视角记录中国劳动关系领域发生的点滴，引领人们关注、思索。  
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>