

<<劳动人事争议处理>>

图书基本信息

书名：<<劳动人事争议处理>>

13位ISBN编号：9787309084696

10位ISBN编号：7309084691

出版时间：2011-11

出版时间：复旦大学出版社

作者：王振麒 编

页数：241

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>

<<劳动人事争议处理>>

前言

前言 当前,我国正处于发展的关键期、改革的攻坚期、社会矛盾的凸显期,利益格局分化、利益主体多元、利益诉求多样的态势更加明显。在社会主义初级阶段长期性、企业经营趋利性和劳动者理性维权渐进等因素的共同作用下,劳动争议多发、总量居高的态势会持续一个时期。

国家“十二五”规划纲要将劳动争议、征地拆迁、环境污染、食品药品安全、企业重组和破产列为对社会和谐稳定产生重要影响的六个社会矛盾。

劳动争议不仅数量多,而且社会影响大,个案的劳资冲突事件极易演化为社会公共事件。

编写本书的目的就是让读者了解我国劳动人事争议处理制度发展历程,熟悉争议处理法律法规及规章制度,掌握争议处理程序和制度,更为重要的是通过劳动人事争议处理知识传授,培养读者逆向思维能力,探索劳动人事争议处理工作的规律性,揭示事物的本质特征,正确把握事物的内在联系,做到理论联系实际,知行合一。

本书既可以作为高等院校学生学习用书,也可以作为企事业单位工会、人力资源管理部门、劳动人事争议调解仲裁机构、人民法院、法律服务机构和科研院所有关人员等工作指导用书。

本书分为八章,主要特点体现在以下“五突出”:一是突出法律实施的最新成果。

本书第一章介绍了《劳动争议调解仲裁法》在调解仲裁制度设计上的改革与创新,如:部分案件实行有条件的“一裁终局”;作为核心制度,鼓励和解、加强调解、加快仲裁、衔接诉讼;使读者对法律实施情况有深刻理解和把握。

二是突出劳动人事争议调解仲裁制度整合。

本书第二章介绍了劳动人事争议调解仲裁组织机构逐步整合、统一管理的成果。

三是突出劳动人事争议处理重点环节。

本书第三章至第六章介绍了法律规定的协商、调解、仲裁、诉讼等争议处理的四个环节,特别是强调充分发挥调解“案结事了人和”和仲裁“快捷、灵活、低成本”的优势。

四是突出争议处理的前瞻性。

随着事业单位分类改革“大幕”拉开和《事业单位人事管理暂行条例》的出台,潜在的人事争议特别是事业单位编外人员争议会凸显出来,本书第七章让读者对人事争议处理的特点和法律适用有较为准确的把握。

五是突出争议处理的理论性与实践性相结合。

本书第八章收录了在争议处理实践中占80%以上的劳动报酬、社会保险、经济补偿金违约金赔偿金、终止和解除劳动合同、劳务派遣等劳动争议典型案例和事业单位易发多发的履行聘用合同、辞职和辞退等人事争议典型案例,通过“以案说法”的方式,重在提高读者分析和解决实际问题的能力。

本书第一章由黄尧编写,第二、三章由杨欣然编写,第四章由刘晓琳编写,第五章由李潇编写,第六、七、八章由史珍珍编写,全书统稿和修改工作由王振麒完成。

本书编写过程中,得到了中国人民大学劳动人事学院唐镛教授、人力资源和社会保障部劳动科学研究所劳动争议处理研究室曹可安副主任、复旦大学出版社宋朝阳老师的指导和帮助,在此,一并向本书指导者和编写者表示衷心的感谢和诚挚的敬意!

限于编写人员的能力和水平,本书难免存在疏漏、不当之处,读者如有意见和建议请及时与我们联系。

王振麒 二一一年十月总序【】00 复旦博学·21世纪劳动关系管理丛书 劳动关系是劳资双方在劳动过程中构成的既包括权利关系又包括利益关系的一种社会关系。

劳动关系学就是对这一特定关系进行研究的学科。

在国际上,早期这一学科被称为劳资关系(Industrial Relations,国内也译为产业关系),近年来又有雇佣关系(Employment Relations)的说法。

传统上,劳资关系研究大多集中于“工会—管理方关系”这一领域,其主要内容包括工会的成因、功能和影响等。

<<劳动人事争议处理>>

但近年来,随着工会密度的下降,集体劳动关系让位于个体劳动关系,劳资关系研究的范围已经扩大到与工作相关的全部问题,诸如“高绩效”工作、职业安全和健康、就业歧视、雇员满意度、工作安全以及国际劳资关系比较研究等(Strauss and Whitfield, 2005)。

由于劳资关系与新兴的人力资源管理学科的研究领域如此相似,有人认为“劳资关系”的概念已经过时。

但也有许多人认为应保留“劳资关系”这一称谓,因为它表达了分析一个被广泛认可的领域的研究方法。

于是,作为一种妥协,一些机构采用了比较中立的说法——雇佣关系。

2006年,美国雇佣和劳动关系学会由过去的LIRA(Labor and Industrial Relations Association)更名为LERA(Labor and Employment Relations Association)即反映了这一发展趋势和变化。

劳动关系学科应当说有着独特的存在价值和地位。

劳动关系作为一门学科,尽管其研究对象和方法,特别是其与人力资源管理和劳动经济学的关系,存在着不同的学术观点和争论,但我以为,寇肯教授和考夫曼教授近年来所发表的一系列重要的观点,更有利于我们对此问题有客观和清醒的认识和思考。

寇肯教授(Kochan, 2005)认为,劳动关系学科的五项特征决定了它对于劳动科学研究的价值: 第一,它是以问题为中心的,从20世纪早期劳动关系研究在美国兴起时起,它就关注工资低、工作环境差、劳工政策缺乏、工会代表缺失等现实问题; 第二,它采用多学科整体化的方法将问题概念化,经济学、社会学、心理学、政治学等成熟学科的概念框架在不同的问题探讨中各有用武之地; 第三,它尊重和重视历史,将对劳工问题的分析放在恰当的历史背景中能给研究者更多的启示; 第四,它采用多样的研究方法,既有量化分析,也有制度的、历史的、案例的分析,既有个体层面的分析,也有组织和社会层面的分析; 第五,它假设工人与雇主之间存在着持续性的利益冲突,正是这种独特的制度性假设使得劳动关系理论在对罢工、集体谈判、劳动争议等问题的解释上有相较于其他理论的明显优势。

考夫曼教授(Kaufman, 2010)指出,劳动关系作为一门学科其核心是雇佣关系和劳动问题的研究,比起人力资源管理、劳动经济学等劳动科学相关学科,它有着无法替代的优势。

人力资源管理的基本假设是员工与管理者的合作,劳动经济学的基本假设是各生产要素之间的竞争。

假如员工与管理者是完全合作的,人力资源管理的解释框架是最合理的; 假如各生产要素是完全竞争的,劳动经济学的解释框架则是最优的。

但事实上,既不存在完全的合作,亦不存在完全的竞争,正是真实世界的不完美赋予了劳动关系学科无限的生命力。

劳动关系学科的发展也有赖于劳动关系专业人才的培养。

早在20世纪20年代,美国威斯康星大学就开始教授劳动关系专业课程,哥伦比亚大学和密歇根大学等开设了劳动关系专业。

到20世纪30年代,美国已有40多所大学设立了劳动关系专业。

目前,美国康奈尔大学、罗格斯大学、俄亥俄州立大学、明尼苏达大学等著名学府在不同院系中都设立了劳动关系专业; 英国的剑桥大学、伦敦政治经济学院、华威大学等,加拿大的多伦多大学、蒙特利尔大学等也设立了劳动关系专业。

劳动关系学科以及劳动关系的人才培养在国内也愈来愈受到重视。

迄今已有中国人民大学劳动人事学院、中南财经政法大学、首都经济贸易大学、中国劳动关系学院等40多所大学开始教授劳动关系专业的课程,部分院校开始设立劳动关系本科专业。

近年来,中国人民大学劳动人事学院启动了包括本科、硕士和博士全阶段的劳动关系人才的培养模式。

2010年由中国人民大学劳动人事学院、美国康奈尔大学产业和劳动关系学院、美国罗格斯大学劳动关系学院联合发起并举办的“全球劳动科学院长论坛”,邀请了包括北美、欧洲和亚洲约30位相关学院的负责人交流了各自在科学研究、人才培养和社会服务等方面的经验和做法,发表了反映论坛成果的《北京宣言》。

<<劳动人事争议处理>>

这大大推动了本学科的国际交流和事业发展，也扩大了中国劳动科学在全球的影响。

重视劳动关系人才培养需要重视劳动关系教材建设。

改革开放初期，我们编译并使用了国外劳动关系领域的教材；2000年以来国内虽然开始编写和出版一些反映我国劳动关系问题的教材，但总体而言，教材数量少，系统性差，不能很好地反映我国劳动关系理论研究和实践的发展。

应当说，迄今我国劳动关系领域的相关研究已取得了不少具有启发意义的研究成果，我国劳动关系领域的实践发展和理论研究也使得撰写和出版高水平的劳动关系教材成为可能。

有关我国劳动关系管理的理论研究、实务操作等好的成果，都值得系统总结和出版。

正是在这样的背景下，本套反映中国劳动关系理论研究和实践操作的“复旦博学·21世纪劳动关系管理丛书”应运而生。

概括起来，这套丛书与以往的教材相比有四个较为显著的特点：1. 整体编排的系统性。

既有如《战略劳动关系管理》、《劳动关系管理概论》等侧重理论知识的教材，也有如《劳动人事争议处理》、《劳务派遣管理概论》、《工会管理理论与实务》等侧重实务操作的教材。

2. 教材内容的管理实务导向。

如《员工薪酬管理》、《集体协商与集体合同》等都是直面管理难题的教材。

3. 适应劳动关系学科特色的跨学科融合。

如《劳动心理学》、《劳动法与社会保障法通论》、《国际比较劳动关系》分别以心理学、法学以及管理学、社会学等学科为理论基础。

4. 撰写人员的多样性。

编者中既有长期在高校从事教学研究的教授、博导，也有在政府智库中从事对策研究的科研人员，还有相关部委的高级官员。

感谢唐鏞教授的精心策划，感谢各位作者投入的辛勤汗水和智慧，感谢他们为中国劳动关系学科的基础性建设工作作出的不懈努力，感谢复旦大学出版社宋朝阳编辑的大力支持！

中国既有发达国家在工业革命时期所面临的劳动关系挑战，也有作为一个发展中国家，特别是作为一个转型国家的一些特殊问题。

尤其是近年来，我国劳动领域内的重大事件和问题频频发生：2007年山西黑砖窑事件曝光，2008年《劳动合同法》实施引起社会激辩，2009年通钢总经理被殴打致死，2010年富士康员工连续十多次跳楼，同年，广东南海本田发生系列罢工，等等。

中国社会激烈的劳动关系冲突和挑战引发了国内外对我国劳动关系现实问题的高度关注，也呼唤劳动科学界的同仁们加大对中国劳动关系问题的深入研究，实现更多的理论创新和政策创新。

劳动关系问题的解决无疑需要全社会各级各类管理者对劳动问题的重视，需要立法，包括提高劳动执法的力度，但劳动问题的解决更有赖于劳动科学学科的发展，尤其有赖于劳动关系学科的发展。

劳动关系学科发展是劳动管理和劳动法律规制的基础。

因此，就整个劳动科学而言，我们的理论研究还远远不足。

正因为此，我们期望本套教材的出版既能够反映国内本学科的发展状况，更能够推动未来我国劳动科学理论研究和实践的不断发

展。最后要说的是，2013年将迎来中国人民大学劳动人事学院成立30周年纪念，本套丛书的出版也算是提前为此活动献上的一份厚礼！

中国人民大学劳动人事学院院长 中国劳动学会副会长、劳动科学教育分会会长 曾湘泉
2011年9月10日教师节

<<劳动人事争议处理>>

内容概要

本书是大学劳动关系管理、人力资源管理、劳动经济学、社会保障等专业的基础课教材。本书紧扣中国目前劳动人事争议数量日益增多、更加复杂化的实际特点，试图让读者了解我国劳动人事争议处理制度发展历程，熟悉争议处理法律法规及规章政策，掌握争议处理程序和制度，构建和谐劳动关系。

全书共八章，包括劳动人事争议处理概述、劳动人事争议仲裁组织机构、劳动争议预防与协商和解、调解制度和程序、仲裁制度和程序、诉讼制度和程序、事业单位人事争议处理以及劳动人事争议典型案例分析。

每一章都配有导读案例、学习资料、讨论案例以及复习思考题，这是一本理论与实践紧密结合的教材。

作为“复旦博学?21世纪劳动关系管理丛书”之一，本书适合大学劳动关系、社会保障、人力资源管理专业及相关经济管理专业师生作为教材使用，也可作为企事业单位工会、人力资源管理部门、劳动人事争议调解仲裁机构、人民法院、法律服务机构和科研院所有关人员等工作指导用书。

<<劳动人事争议处理>>

作者简介

王振麒，现任人力资源和社会保障部调解仲裁管理司副司长。他参与制定《企业劳动争议协商调解规定》等《劳动争议调解仲裁法》配套规章政策；曾参与协调处理多起因劳动保障问题引发的在全国有重大影响的群体性事件；平时善于钻研和总结，积极探索劳动人事争议处理工作规律，曾牵头编写了《劳动争议处理工作手册（第五、六辑）》，参与编写了《劳动保障事业发展五十年》、《劳动法精要》、《劳动争议调解仲裁法讲座》等书籍，在《中国劳动保障报》、《中国律师报》、《中国劳动》等报刊上发表文章数十篇。

<<劳动人事争议处理>>

书籍目录

第一章 劳动人事争议处理概述

本章要点

导读案例

第一节 劳动人事争议的概念

- 一、劳动争议与人事争议
- 二、个别劳动争议与集体劳动争议
- 三、权利争议与利益争议
- 四、争议的构成要素

第二节 劳动人事争议的特点

- 一、劳动人事争议的特点
- 二、劳动人事争议的解决途径

第三节 我国劳动人事争议处理制度

- 一、劳动人事争议处理制度历史沿革
- 二、我国现阶段的劳动人事争议处理制度
- 三、劳动人事争议处理工作发展趋势

本章复习题

讨论案例 广东省佛山本田员工集体停工事件

第二章 劳动人事争议仲裁组织机构028本章要点

导读案例

第一节 劳动人事争议仲裁委员会

- 一、仲裁委员会的设立
- 二、仲裁委员会的组成
- 三、仲裁委员会的职责

第二节 劳动人事争议仲裁委员会办事机构

- 一、劳动人事争议仲裁委员会办事机构的设立
- 二、劳动人事争议仲裁委员会办事机构的职责
- 三、劳动人事争议仲裁院

第三节 劳动人事争议仲裁庭与仲裁员

- 一、劳动人事争议仲裁庭的概念和组成
- 二、劳动人事争议仲裁庭的职责
- 三、仲裁员的条件和聘任
- 四、仲裁员的职责
- 五、仲裁员的权利和义务
- 六、仲裁员的管理和监督

本章复习题

讨论案例 由直接用工转变为劳务派遣用工引发的争议

第三章 劳动争议预防与协商和解

本章要点

导读案例

第一节 争议的预防

- 一、劳动争议产生的原因
- 二、劳动争议的预防

第二节 协商和解的概念

- 一、协商和解的概念
- 二、协商和解的特点

<<劳动人事争议处理>>

三、协商和解的原则

四、协商和解在争议处理中的地位和作用

第三节 协商和解的开展

一、协商和解的主要内容

二、协商和解的表现形式

三、协商和解协议

本章复习题

讨论案例 通过协商和解方式成功处理的劳动争议

第四章 调解制度和程序

本章要点

导读案例

第一节 劳动人事争议调解一般规定

一、劳动人事争议调解的概念和特征

二、劳动人事争议调解的依据

三、劳动人事争议调解的原则

第二节 劳动争议基层调解组织

一、企业劳动争议调解委员会

二、依法设立的基层人民调解组织

三、在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织

四、调解员

第三节 调解程序

一、申请调解

二、调解受理

三、调解前准备

四、实施调解

五、调解终结

六、调解协议书及效力

第四节 争议调解中的相关问题

一、重大争议应急调解协调机制

二、调解与仲裁、诉讼的衔接

本章复习题

讨论案例 漫漫数月讨薪路街道援手解纠纷

第五章 仲裁制度和程序

本章要点

导读案例

第一节 劳动人事争议仲裁的一般规定

一、仲裁的概念和特征

二、劳动争议的主体

三、仲裁受案范围

四、仲裁管辖

五、仲裁原则

六、仲裁参加人

第二节 劳动人事争议仲裁程序

一、申请与受理

二、案件仲裁与准备

三、调查取证

四、开庭审理

<<劳动人事争议处理>>

五、仲裁和解与调解

六、仲裁裁决

七、有条件的“一裁终局”

八、法律适用

第三节 劳动人事争议仲裁中的相关问题

一、集体劳动争议的处理

二、集体争议的处理

本章复习题

讨论案例 刷油漆女工晕倒瘫痪维权7年终获赔偿

第六章 诉讼制度和程序

本章要点

导读案例

第一节 劳动人事争议诉讼一般程序

一、劳动人事争议诉讼的概念与特点

二、劳动人事争议诉讼与其他民事诉讼的主要区别

三、基本原则

四、劳动人事争议诉讼的审判机构

第二节 劳动人事争议诉讼程序

一、起诉与受理阶段

二、准备与调查阶段

三、开庭与审判阶段

四、财产保全与先予执行

第三节 劳动人事争议案件执行程序

一、概述

二、执行机构

三、执行根据

四、执行管辖

五、执行中止、执行和解与执行终结

第四节 劳动人事争议案件裁审衔接

一、争议受理范围

二、争议的主体确定

三、举证责任

四、裁审衔接程序

本章复习题

讨论案例 计件工资制度下的加班费问题

第七章 事业单位人事争议处理

本章要点

导读案例

第一节 事业单位人事制度改革发展

一、事业单位的概念

二、事业单位人事制度改革

三、事业单位实行的聘用制管理

第二节 事业单位人事争议处理主要制度

一、事业单位人事争议调解

二、事业单位人事争议仲裁

第三节 事业单位人事争议的法律适用

一、法律

<<劳动人事争议处理>>

二、行政法规和国务院规定

三、部门规章和规范性文件

本章复习题

讨论案例 因培训后离职产生的人事争议

第八章 劳动人事争议典型案例分析

本章要点

导读案例

第一节 劳动报酬争议案件

一、工资支付案例

二、加班工资争议案件

三、未签订劳动合同双倍工资争议案件

第二节 社会保险争议案件

一、用人单位不缴纳或欠缴社会保险费争议案件

二、工伤保险争议案件

第三节 经济补偿金、违约金、赔偿金争议案件

一、经济补偿金的计算方法

二、违约金争议案件

三、赔偿金争议案件

第四节 终止和解除劳动合同争议案件

一、终止劳动合同争议案件

二、解除劳动合同争议案件

第五节 劳务派遣争议

第六节 事业单位人事争议案件

一、履行聘用合同争议

二、辞职争议案件

三、辞退争议案件

参考文献

<<劳动人事争议处理>>

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>