第一图书网, tushu007.com

# <<劳资协商制>>

## 图书基本信息

书名：<<劳资协商制>>

13位ISBN编号：9787509340219

10位ISBN编号：7509340217

出版时间：2012-10

出版时间：中国法制出版社

作者：姚文胜，翟玉娟　主编

页数：285

字数：278000

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

第一图书网, tushu007.com



## 内容概要

《劳资协商制——中国劳动关系改善的路径选择》参照历史经验与国际经验，并结合深圳特区的实践，提出“劳资协商制”这一通过劳资沟通实现预防劳动争议并促进生产的制度，希望政府能够扩大试点，并进一步在试点的基础上提炼、推广，使劳资协商制成为我国企业加强劳资沟通、预防劳动争议尤其是集体争议和恶性劳动关系事件的有效机制。
基于历史经验和国际经验，并结合课题组近几年在深圳进行的劳资协商的实验结果，明确了劳资协商制的功能定位，并进行了初步的制度构建。
本书由姚文胜、翟玉娟主编。

第一图书网, tushu007.com



## 作者简介

翟玉娟，1967年12月出生，1994年毕业于中国政法大学研究生院。
现为深圳大学法学院副教授、硕士生导师，中国法学会社会法学研究会理事，中国劳动法半研究会会员，主要从事劳动法的教学和研究工作。

姚文胜，广东汕头人，1972年生，1994年代毕业于深圳大学法律系，2001年毕业于厦门大学，获民商法学硕士学位，2008年毕业于武汉大学，获民商法学博士学位。
现任职于深圳市党政机关，深圳大学法学院客座研究员，研究领域主要为政府采购、廉政建设及政府法治建设。
曾主持深圳市“十五”规划社会科学重点课题研究，任课题组长（已结题）。
2000年获深圳市第三届（1995-2000年）社会科学优秀成果优秀论文奖。
1995年起先后在《中国法学》、《中国纪检监察报》、《法院报》、《深圳大学学报（人文学科版）》和《深圳特区报（理论版）》等报利上发表论文十几篇，其中多篇被中国人民大学报刊复印资料、中国社会科学文摘、新华网、人民网等权威刊物、权威网站全文转载或摘转。

第一图书网, tushu007.com

# <<劳资协商制>>

## 书籍目录

前言 劳资协商制的功能定位与制度构建
一、劳资协商制的功能定位
二、劳资协商的制度构建
第一章 和谐经由恳谈来。
协商方能谋共赢——“1+3”劳资恳谈协商机制的产生及试点情况
一、“1+3”劳资恳谈协商机制的基本内涵
二、新安街道试点推广步骤及措施
三、“1+3”劳资恳谈协商机制的发展和丰富
四、新安街道推广“1+3”劳资恳谈协商机制的效果
第二章 新安经验全区推。
共创劳资和谐新局面——宝安区推广情况及经验
一、全区召开动员大会，制定具体工作方案
二、加大宣传力度，树立协商共赢的理念
三、编制推广工作指引，指导企业具体操作
四、检查考核，保障效果
五、劳资协商制的特点
六、劳资协商制的主要经验
第三章 劳资协商制的理论定位及现实意义
一、劳资协商制的现实意义和历史渊源
二、劳资协商制的理论基础
三、劳资协商制与其他企业民主管理形式的区别
四、劳资协商制的法律依据
五、劳资协商制产生的作用
六、劳资协商制需要进一步探讨的问题
第四章 倍特力公司的沟通式协商机制
一、理念先行：得人心者得天下
二、沟通性协商：劳企共赢的直通车
三、总有一条通道适合你
四、让沟通真正“通”起来
五、员工分享到了企业发展成果
六、员工补助和福利
七、员工感到舒心、公平、满意
八、公司提高了经济效率和利润收益
第五章 沟通，无处不在
一、瑞德公司的四大沟通模式
二、劳资沟通的三大平台
三、建立沟通的组织机构
四、劳资恳谈沟通的效果评估
第六章 艾美特和谐劳动关系
一、艾美特的“和谐”理念
二、艾美特构建和谐劳动关系的具体举措
三、和谐劳动关系效果
第七章 劳资恳谈实现了劳资政三方共赢——劳资恳谈效果的实证性评估
一、劳资关系由矛盾冲突走向了和谐友好
二、职工的经济待遇和社会地位得到了显著改善

第一图书网, tushu007.com


三、企业的经济效益得到了明显的提高
四、政府得到了政治支持与治理进步
第八章 日本劳资协商制之理论与实践
一、日本劳资协商制的概念
二、日本劳资协商制的现状
三、劳资协商的效果
四、日本劳资协商制度的经验
五、日本劳资协商制的典型案例
参考文献
后记 劳资协商制的历程

## 章节摘录

5.引导　　员工在沟通中提出的问题、申诉的不公平，有些是因为其自身的原因。
对于这样的员工，企业要通过充分的沟通进行引导。
一位员工找总经理提要求：在公司做了多年，别人的工资提上去了，我的还这么低，希望提高。
他现在2000元，要求提到2800元。
总经理给他分析原因：别人的工资提上去了，是因为职级提升了，并且业绩好；你的工资低，在于业绩经常不高，职级因此也升得慢。
你的业绩差，不是因为你脑袋笨，而是平常不注意学习。
你看别人都在学习，你不学差距会越来越大。
你提出要2800是好的，说明你有上进心，有梦想才有未来。
你其实有途径得到2800，公司有内部招聘，你可以应聘，进入高等级的岗位。
你竞争有困难，可以去学习，公司支持你学习。
如果你努力了，达到了，未来几个月以后就可能不仅仅是2800，而是5800。
引导员工，有以下三个要点：　　（1）指出问题。
客观地、实事求是地点明员工存在的问题。
问题不出在企业，而是在员工本身。
员工本身的问题，是他的状况与公司的要求有差距。
公司的要求和规定是合理的，所以问题在于员工自身状况，存在需要改进的地方。
公司的要求和规定之所以合理，是它符合社会公理，而不是强词夺理。
企业必须有效率，能在市场上挣钱；企业雇用员工，员工必须努力工作，提高绩效；能者上、差者下，按劳分配；这都是社会通行的道理。
你的工资低，不是企业随意而为，也不是出于个人好恶，而是你不符合社会公理。
一位员工经常找经理告状，诉说周围同事的不好。
经理发现他本身存在不足，就帮助他分析：为什么会出这样的问题，为什么这些事经常出在你的身上，你自己也有值得思考的地方。
指出问题须是出于善意，表达善意；人情人理，通情达理。
如果员工有异议，不相信自己的业绩水平差，可以调出以往的数据，公司也有科学公正的评估体系。
（2）指引道路。
引导员工的关键一点是指明前进的方向和道路。
指出问题只是说明他有不足，但未能告知如何才能改善。
要引导员工前进，必须告知其应该如何做，怎样做是对的。
员工严重违纪，一方面要根据规章进行处理，另一方面要进行引导，让他走上正路。
应该经常告诉员工，企业希望他们做些什么；应该经常提醒，你如何做才能在公司得到发展。
……

## 媒体关注与评论

新安“1+3”劳资恳谈协商机制是“以和为先，加强调解”理念的具体化，是柔性化调解富有成效的运用。
这个机制能够把矛盾冲突消除在萌芽状态，能够预防、控制群体性劳资纠纷事件发生，能够充分调动雇主、员工的积极性，为发展新时期和谐劳动关系，探索调解仲裁新路径闯出了新经验。
——人力资源和社会保障部副部长杨志明专程到深圳调研劳资协商制座谈会上的讲话，引自《深圳特区报》 2010年，劳资协商制在深圳市宝安区推广以来，当地劳动信访案件量、劳动争议案件量、重大群体性劳资纠纷案件量均呈现出下降趋势。
实践证明，搭建企业劳资对话平台是解决劳动纠纷的第一步和最基本的手段。
——人力资源和社会保障部调解仲裁管理司副司长 王振麒 本书的出发点不是一部艰难晦涩的、脱离实际的书生式就理论谈理论的专著，就行文和结构而言，更像一本无论是劳动行政部门、企业、人力资源管理人员拿起来就可据之进行操作的“指引”，但这本“指引”不同之处还在于告诉了为什么这样做、这样做的效果是什么。
本书的案例和数据来源于第一手的调查，我们经过集体的智慧进行了梳理和升华，针对中国企业实际、中国劳动关系现状提出了理论创新——建立劳资协商制。
我们相信通过劳资协商制可以改善劳资关系，对中国企业的可持续发展、对中国劳动者合法权益的保护、对中国和谐社会建设以及国家的长治久安，必有直接或间接帮助。
——本书全体作者

第一图书网, tushu007.com



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