

<<劳资关系治理与工会绩效>>

图书基本信息

书名：<<劳资关系治理与工会绩效>>

13位ISBN编号：9787509718865

10位ISBN编号：7509718864

出版时间：2011-1

出版时间：社科文献

作者：胡建国

页数：233

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>

## <<劳资关系治理与工会绩效>>

### 前言

过去三十年间，市场经济快速发展及与之相伴而生的劳资关系，是中国最引人瞩目的新的经济社会现象。

然而，在私营经济取得巨大发展的同时，劳资关系也呈现出越来越不容乐观的趋势，劳动争议快速增加，劳资冲突不断出现。

根据“当代中国社会结构变迁研究”课题组近几年在全国的抽样调查，公众普遍认为当前我国最容易引发冲突的社会关系中，劳资关系位居前列。

之所以出现这种情况，概括来看原因主要有以下四方面。

第一，劳资问题在中国出现不过二三十年的时间，对于这一新生事物，无论是企业主，还是劳动者，甚至是政府，显然都缺乏必要的认识和准备。

中国私营企业从出现到发展，不过短短的二十来年，无论是在员工管理。

## <<劳资关系治理与工会绩效>>

### 内容概要

劳资关系系统的参与主体包括雇员及其工会组织、雇主及其雇主协会、政府及其相关机构三方。本书对三方的社会功能进行了阐述，并着重剖析了工会组织在建立和谐的劳资关系中的重要作用。工会组织一方面要代表工人的利益，为维护和提高工人的工资与福利待遇努力工作；另一方面还要促进劳资合作，努力构建和谐和谐的劳资关系，鼓励工人更好地参与企业的建设与发展。

## <<劳资关系治理与工会绩效>>

### 书籍目录

第一章 绪论 第一节 研究背景 第二节 问题提出 第三节 研究对象与关键概念 第四节 研究内容与技术路线 本章小结第二章 劳资关系治理中的工会研究综述 第一节 工会组织发展变迁 第二节 工会研究文献综述 第三节 工会研究理论视角 第四节 本研究的理论视角 本章小结第三章 研究假设与分析模型 第一节 工会承认 第二节 工会与工人权益维护提高 第三节 工会与企业经营管理促进 本章小结第四章 研究设计 第一节 变量设计 第二节 数据来源 第三节 分析方法 本章小结第五章 私营企业工会承认 第一节 企业工会承认 第二节 工人工会承认 本章小结第六章 工会与工人权益维护提高 第一节 工会与工资分配 第二节 工会与社会保险 第三节 工会与收入差距 第四节 工会与劳动合同 第五节 工会与劳动时间 第六节 工会与劳动培训 第七节 工会与劳动安全 本章小结第七章 工会与私营企业管理 第一节 工会与企业劳动生产率 第二节 工会与企业利润 第三节 工会与企业民主 第四节 工会与企业工人队伍稳定 第五节 工会与工人工作满意度 第六节 工会与管理歧视 本章小结第八章 研究讨论 第一节 研究结论 第二节 研究结果讨论 本章小结结论与展望 附录一 社会调查问卷(晋江市) 附录二 企业管理调查问卷参考文献

## <<劳资关系治理与工会绩效>>

### 章节摘录

第一，关于中国私营企业劳资关系治理中的工会绩效式微的研究结论，绝大部分是基于传统工会体制与现行市场经济体制不适的分析逻辑，这必然得出私营企业工会在劳资关系治理中的绩效低下的结论。

尽管这种研究也是建立在事实观察和分析基础上的，但是缺乏实证检验。

第二，认为当前私营企业劳资关系治理中工会取得了一定绩效的研究结论，同样需要进一步深入探讨。

工会取得的绩效究竟有多大？

这种绩效是否还夹杂着其他非工会因素的影响？

因为我们必须注意到这样一个事实，企业制度对于工资数量具有重要的影响（刘林平、张春泥，2007）。

目前我国建立工会的私营企业往往都是规模大、效益好的，这些私营企业工人的工资福利待遇自然比那些规模较小、效益一般的非工会私营企业要相对好些。

同时工会工人与非工会工人工资福利的差异，还存在着个体禀赋的不同，如体力强弱、素质高低、岗位不同等。

因此，私营企业工会工人与非工会工人权益差异的背景可能存在着就业组织特征以及劳动者个人禀赋特征的影响。

对此既有的研究成果涉及不多，但是这是不应忽视的重要方面。

<<劳资关系治理与工会绩效>>

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>