

<<劳资关系>>

图书基本信息

书名：<<劳资关系>>

13位ISBN编号：9787504570475

10位ISBN编号：7504570478

出版时间：2008-11

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：理查德.海曼

页数：154

译者：常凯

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>

## &lt;&lt;劳资关系&gt;&gt;

## 内容概要

劳动关系的研究和分析通常开始于这样一种假设：在雇主与工人之间建立稳定有序的劳动关系是正常的且毫无疑问是必要的。

很多文献大都明确建议雇主如何去维持一支温顺驯良的劳动力队伍。

而马克思主义对阶级斗争和工人自觉行动的关注，却与那些广泛流行的劳动关系观点大相径庭。

可以说，就“劳动关系”这个概念本身，也受到了马克思主义者的质疑：“它是资本与劳动之间的、时而剧烈、时而缓和的、永久冲突神圣化了的委婉说法”（Miliband, 1969: 80）。

本书的参考书和引用都注出了作者和出版日期，必要的地方还加注了页码。

相关出版物的详细信息见书末的参考文献。

这并没有阻止一些马克思主义者对许多相关文献所展现的对劳动关系神秘化和辩护的批评。

但是，这些批评者们倾向于在认可理论框架的基础上，只对正统流行观点的特定方面进行不成体系的和消极的对抗。

没有人尝试运用更为普遍的马克思主义理论，提出一种整合的可供选择的方法。

本书写作的目的就是勾勒出一种方法，这种方法把“劳动关系”作为社会生产关系整体中的一个因素来把握。

本书主要是关注理论、勾勒框架，所以并没有试图去提供一个关于劳动关系经验细节的广泛调查或者其他作者的观点——虽然本书部分涉及了这两个方面。

本书的学术观点得益于两方面。

无论自认为对马克思主义有多么深刻的理解，都得益于他们的著作：马克思和恩格斯、列宁、卢森堡、托洛茨基、卢卡锡、葛米西和其他许多人的；得益于多年来在社会主义运动过程中与许多好同志的讨论；也得益于参加过斗争的工人自身的经验教训。

我所知道的关于英国劳动关系的知识大部分是从老师、同事、学生和工会主义者那里学来的。

既然我在这本书中关注了林林总总、互不相同的学术观点，因此在这里表达我对休·克莱格（Hugh Clegg）的感激是非常合适的。

多年来，他精到的学识和不留情面的批评对我助益良多，这使我更加犀利地阐明我那些引起争议的观点。

在本书的写作过程中，我的许多同事对于本书基本观点毫无保留的批评也使我受益匪浅。

在为初学者阐明一种马克思主义的劳动关系观点时，我遇到了两个问题，这两个问题我至今也不敢声称已经圆满地解决了。

第一个是马克思主义远非是一元化的，但是大多数解释的分歧和分析的微妙之处在此不得被忽略。

第二个是概念性的。

那些形成学术分析基本框架和日常讨论（而且不仅仅在劳动关系领域中）的概念范畴经常是肤浅的，而且不容许对关键的社会过程和社会关系进行充分的论证。

基于这个原因，马克思主义者发展了一些经常是奇怪的甚至是初学者难以理解的概念和术语。

鉴于本书的导论性质，我试图尽可能使用日常用语；也正因为如此，一些马克思主义者可能会责怪我把问题过于简单化了。

书末的“进一步阅读指南”给出了本书所涉及的许多问题的更多样化和进一步发展的马克思主义观点的解决途径。

也许本书很快就成为多余的了，但是首先会激发出更多更好的马克思主义观点的劳动关系学术成果；其次，而且更为重要的是，可以通过工人阶级的斗争废除现存的“劳动关系”。

<<劳资关系>>

书籍目录

导论第一章?劳动关系是什么第二章?工会结构第三章?工会政策与工会民主第四章?资本与劳动关系第五章?意识形态与政府第六章?基层工会组织与行动第七章?冲突与协调：劳动关系的辩证法进一步阅读指南参考文献词汇表译后记

## &lt;&lt;劳资关系&gt;&gt;

## 章节摘录

第一章 劳动关系是什么 “劳动关系”这个术语的内涵是什么？

这个学科业已成为公认的学术研究领域，并拥有了自己的教授和大学院系；因此，大家期望对某些范围和内容有清晰的界定。

然而这些界定还是异常的罕见，而且如果那些在此领域中有专业知识、不容质疑的学者们试图对这个术语进行精确的界定的话，他们很可能在重要方面不会达成一致。

研究劳动关系的大多数学者至少在一点上会达成共识：并不是所有的产业中的社会关系都属于该研究领域，因此这个术语并不能完全按照字面含义给予解释。

产业中的关系明显地包括各种日常的私人相互关系：工人之间在喝茶休息时间的谈话或者娱乐、或者监督员对自己的群体或团队成员的任务分派。

但是这些日常相互关系，可能被认为太琐碎，也不太重要，因而不被看做劳动关系的组成部分。

在另一个极端，产业中存在这样一个社会关系领域，雇主和管理人员作出的决策会深刻影响其他领域：建立与关闭一个厂房、产品种类与水平、引进特定的技术和工作组织形式、具体的利润分配方案。

诸如此类的决策过程，尽管决定了那些被认为属于这个学科所主要关注的行动和关系的许多特征，但还是被习惯地认为是存在于劳动关系领域之外。

劳动关系领域的多数专家认为产业中的某些关系类型理所当然地被忽略，他们应该把注意力集中在诸如工会集体谈判活动这些方面。

但是什么原则能解释这种选择性呢？

这是一个很难得到明确回答的问题。

反过来，这反映了（早期就有人指出过）英国学者在写作劳动关系著作上的经验主义——不愿意公开致力于理论研究，仅仅坚持探讨“事实”和“实践问题”。

正如前文所述，这种经验主义是不合适的：实际上，理论上的假设并没有被排除，只是隐含在表面现象背后而已。

事实上，仅凭直觉判断哪些属于这一学科，哪些不属于这一学科，仅仅是因为使用了模糊的选择标准而免遭责难。

这种情况对学者是有害的，对初学者来说也是无所助益的。

## <<劳资关系>>

### 编辑推荐

《劳资关系：一种马克思主义的分析框架》的学术观点得益于两方面。无论自认为对马克思主义有多么深刻的理解，都得益于他们的著作：马克思和恩格斯、列宁、卢森堡、托洛茨基、卢卡锡、葛米西和其他许多人的；得益于多年来在社会主义运动过程中与许多好同志的讨论；也得益于参加过斗争的工人自身的经验教训。

<<劳资关系>>

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>