

<<中国新民主主义制度下的劳资政策与劳资>>

图书基本信息

书名：<<中国新民主主义制度下的劳资政策与劳资关系>>

13位ISBN编号：9787509514450

10位ISBN编号：7509514452

出版时间：2009-10

出版时间：中国财经

作者：李彩华

页数：270

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>

前言

近几年来，中国社会的劳资矛盾比较突出，屡屡爆发群体性的劳资冲突事件。因此，怎样有效地解决劳资冲突、化解劳资矛盾，建立社会主义市场经济条件下的新型劳资关系等问题，就成为了学术界研究的热点问题。

学者们多集中于对中国当前劳资关系的性质、特征、矛盾或冲突形成的原因、在劳资关系的协调中政府和工会的作用等问题的探讨和分析。

事实上，目前尚处于社会主义初级阶段的中国社会的劳资矛盾状况，在很多方面与新民主主义时期的劳资关系既有历史的继承性，又有许多相似性。

中国共产党处理新民主主义制度下的劳资关系问题的经验教训，对于已执政的中国共产党和人民政府处理中国现阶段紧张的劳资关系问题、构建新型劳资关系，无疑具有强烈的现实指导意义。

《中国新民主主义制度下的劳资政策与劳资关系》一书，就是尝试在此方面作出开拓性的研究。

该书是作者在其博士论文基础上修改而成的。

作者在入读博士一开始，作为其指导教师，我结合作者的硕士专业（中共党史专业）背景，鼓励她选择这个交叉学科领域且目前别人尚未系统研究过的专题进行研究。

关于新民主主义制度下的劳资关系问题虽然有一些专著已经有所涉及，但不是专门论述，仅仅只是一带而过；论文方面也只是分段研究，且集中在个别时期；公开发表的一手资料非常少。

也正是因为此，该专题的研究难度非常大。

首先就是资料的搜集非常不容易，如民主革命时期有关劳资关系的资料因多方面的原因不可能在短时间内搜集到原始资料。

<<中国新民主主义制度下的劳资政策与劳资>>

内容概要

随着私营经济的发展，劳资关系问题日益成为学术界研究的热点。学者们主要针对当前中国社会劳资关系的性质、特征，劳资矛盾和冲突形成的原因，政府和工会在劳资关系协调中的作用等问题进行了较多地论述和广泛地探讨，并介绍了国外特别是关于西方发达国家处理劳资关系方面的成功经验。

在解决劳资矛盾、构建社会主义社会新型和谐劳资关系的过程中，除了关注和探讨现实问题本身以及借鉴其他发达国家处理劳资关系方面的成功做法之外，从自身历史中吸取有益的经验教训与启示也不失为一条好的路径选择。

因为我们现在所处的社会主义初级阶段与新民主主义时期有许多相似之处，如都是允许多种经济成分并存，劳资矛盾尖锐，劳资纠纷频发等。

因此，研究新民主主义制度下的劳资关系问题具有极强的现实借鉴和指导意义。

但目前学术界却少有学者从历史的角度来系统研究新民主主义经济中的劳资关系问题。

《中国新民主主义制度下的劳资政策与关系》以马克思主义的劳资关系理论为指导，并运用其发展了的劳资关系理论，同时吸收和借鉴西方经济学的劳资关系理论中的合理内核，试图对新民主主义经济产生、发展、壮大、全面胜利及终结的各个历史阶段的劳资关系状况进行初步地梳理，以总结出规律性结论，从而为现阶段构建和谐劳资关系提供历史的借鉴。

作者简介

李彩华，女，1973年2月生，湖北长阳人，经济学博士，现为中南财经政法大学马克思主义学院讲师。

于2002年、2009年中南财经政法大学分别获得法学硕}：学位和经济学博士学位。

主要研究领域为新民主主义经济史。

在《中共党史研究》、《当代中国史研究》等刊物上发表学术论文十余篇。

书籍目录

第一章 导论第一节 研究现状述评与选题的意义第二节 劳资关系含义及其相关理论第三节 研究路径与结构安排第二章 民主革命时期新民主主义政权下的劳资政策与劳资关系第一节 新民主主义经济萌芽时期处理劳资关系的初步探索第二节 边区抗日政府的劳资政策与实践第三节 解放战争时期劳资两利政策的制定与实施本章小结第三章 建国初期新民主主义新型劳资关系的建立第一节 新民主主义的新型劳资关系第二节 进城初期的劳资关系及其调整第三节 合理调整工商业中的劳资关系本章小结第四章 “五反”运动中及其以后的劳资关系第一节 “五反”运动中劳资关系发生转折第二节 “五反”运动后的劳资关系状况及其调整本章小结第五章 新民主主义劳资关系的彻底终结——社会主义改造时期的劳资关系第一节 过渡时期总路线公布后劳资双方的思想动态第二节 社会主义改造初期劳资关系的变化第三节 全行业公私合营发展中的劳资关系第四节 全行业公私合营中及其以后的劳资关系本章小结结束语参考文献后记

章节摘录

1.在处理劳资矛盾时，应该学习使用多种办法，不能仅单纯依靠武力与行政强制手段来处理劳资间的斗争。

陈云、张闻天等人对劳动法贯彻执行后所发生的问题作了深入调查，以大量的事实批判了过“左”的劳动政策给苏区经济造成的极大破坏，指出在处理劳资矛盾方面，应该学习使用各种斗争的方法来处理劳资纠纷，不要仅仅单纯依靠武力与行政强制的手段，而应学会同资本家进行各种“妥协”，不要随便使用总同盟罢工的方式和策略。

因为劳资双方的“斗争是在苏维埃政权之下，总同盟罢工，对于苏维埃政权整个的利益是有害的”。

“不但妨碍商品流通，妨碍红军的作战行动，而且会被资本家利用来反对工人的斗争，对苏维埃政权实行经济怠工”。

要尽量使用调解和仲裁的办法，共产党和苏维埃政府在调解与仲裁时，不能仅仅简单地采用武力强迫的办法向资本家施压，强迫其执行工人的要求。

同时，还应该教育和说服工人改变过高的要求，甚至在必要的时候，应该对资本家实行让步。

2.要适当修改和灵活运用“一苏大”劳动法的某些条文。

如根据企业的大小、特点、工作关系和特殊情形，灵活地改变工人的工作时间。

根据每个企业的一般要求标准，订立切合实际的具有伸缩性的劳动合同。

对那些脱离实际、过高的、企业无法承担的要求必须立刻进行修改。

工人阶级对于资本家的经济斗争要适度、合理，不能“不问企业能力的适当与否”，向资本家随心所欲地提出过高的经济要求，避免“极端危险的工团主义”倾向。

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>