

<<民国时期工业企业劳资关系研究>>

图书基本信息

书名：<<民国时期工业企业劳资关系研究>>

13位ISBN编号：9787514115819

10位ISBN编号：7514115811

出版时间：2012-06-01

出版时间：经济科学出版社

作者：金京玉 著

页数：259

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>

<<民国时期工业企业劳资关系研究>>

内容概要

劳动关系是一个基本的社会关系，属于社会利益分配关系，为促进社会的稳定和巩固政权，政府必须加以维护。

1911年辛亥革命推翻了2000多年的封建帝制，中华民国建立，为资本主义工商业的发展提供了制度上的保障。

1912~1937年的这一时期，构成近代中国经济增长的最快时期，新式工厂不断设立，新式工业与传统手工业相伴并行，并获得较快的发展。

大量的农民流入城市，进入新式工厂靠出卖劳动力为生，工人队伍急剧扩大，劳动力市场供大于求，工人工资低廉，工业发展水平落后，工业企业劳动条件恶劣，劳资纠纷频发，劳资关系紧张。

这是所有国家在从农业社会进入工业社会面临的共同问题。

<<民国时期工业企业劳资关系研究>>

作者简介

金京玉，1966年生，黑龙江齐齐哈尔人。
经济学博士，山东大学劳动经济与人力资源研究中心副教授。
研究方向为政治经济学、近代经济史、企业法律制度，近年来关注劳资关系、城镇化问题研究。
主持教育部人文社会科学规划基金项目、校级项目的研究，并参与司法部、发改委等项目研究。
先后在《山东大学学报》、《劳动经济评论》等学术期刊发表论文10余篇。

<<民国时期工业企业劳资关系研究>>

书籍目录

第一章 绪论第一节 研究背景第二节 劳资关系及相关概念术语的界定第三节 民国时期劳资关系研究回顾第二章 民国工业与劳资关系主体考察第一节 工业发展概况第二节 近代工人的产生及特点第三节 产业资本家来源及特点第三章 民国工业企业劳资关系的基本问题第一节 工资制度第二节 雇工制度第三节 劳动条件与劳动管理第四章 民国政府劳工政策的发展演变第一节 北京政府的劳工政策及立法第二节 南京政府的劳资关系政策与立法第三节 政府的劳工组织政策——从扶持到控制第四节 南京政府劳工政策法规的实施及评价第五章 中间组织与劳资关系第一节 中间组织的形成第二节 资方团体与工会的对抗及合作第三节 帮会——非正式组织与劳资关系第六章 新兴实业家的劳资关系理念与践行第一节 新兴实业家的类型考察第二节 新兴实业家对劳资关系的认识第三节 新兴实业家对劳资协调理念的践行第七章 劳资关系的历史总结及对当代的启示第一节 民初至抗战前劳资关系的阶段划分第二节 结论与启示附录参考文献后记

<<民国时期工业企业劳资关系研究>>

章节摘录

工厅1927年4月草拟的《工厂法草案》，先于1929年2月制定《工厂法原则》，3月对其中几条进行修正。

根据《工厂法原则》，立法院制定并通过《工厂法》，于1929年12月30日公布。

1. 《工厂法》的内容。

《工厂法》分总则、童工女工、休息及休假、工资、工作契约之终止、工人福利、工厂安全与卫生设备、工人津贴及抚恤、工厂会议、学徒、罚则及附则等第13章第77条。

主要包括以下要点：（1）关于适用范围，适用于凡用汽力、电力、水力发动机器、平时雇用30人以上的工厂。

（2）工作时间。

规定劳动时间的最长限度，原则上为8小时劳动制，如因地方情形或工作性质，应延长至10小时，因天灾、事变、季节的关系，每天不得超过12小时。

（3）休息与休假。

规定工人每7天中，应有1天休假。

凡工人连续工作至5小时，应有半小时的休息。

对于工作休假的停止，须主管官署认为必要，并以关于军用公用工作为限。

体现了对工人的保护。

（4）工人工资。

规定最低工资率，应以各厂所在地的工人生活状况为标准，并规定工资的给付应有定期，至少每月发给2次。

（5）工作契约。

规定工厂规则的设立或变更，须呈准主管官署，并公示之。

鉴于20年代末因雇用解雇引起的劳资纠纷日益增加，针对工人与资方终止劳动契约情形做了规范。

规定对定有期限的劳动契约，如欲续约，须经双方的同意。

未定有期限的，又不能依劳务性质或目的决定期限者，各当事人得随时终止契约。

对于工厂方面提出终止契约，视工人在厂工作时间的不同，来决定工厂提前告知期间的长短；同时规定若工人屡次违反工厂规则，或无故连续旷工3日以上，或1个月内无故旷工6日以上时，工厂得不经预告终止契约。

对于工人方面终止契约，规定为应于一周前通知厂方；若工厂违反工作契约或劳动法令的重要规定，或无故不按时发给工资，或虐待工人时，工人可以不经预告终止契约。

对于因重大事由的发生引发争执时，则规定由工厂会议处理，以减少诉讼，避免引起劳资冲突。

这一规范是相对北京政府的《暂行工厂通则》的进步之处，因为该通则颁布当时，鲜有雇用解雇引发的劳资纠纷，政府也就不需要为此做出规范。

（6）童工、女工、学徒。

规定工厂不得雇用未满14岁者，也不得招为学徒。

14岁以上未满16岁者为童工。

.....

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>