

<<基于二元所有权架构的企业劳资关系研>>

图书基本信息

书名：<<基于二元所有权架构的企业劳资关系研究>>

13位ISBN编号：9787504569240

10位ISBN编号：7504569240

出版时间：2008-2

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：刘金祥

页数：240

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>

<<基于二元所有权架构的企业劳资关系研>>

内容概要

《基于二元所有权架构的企业劳资关系研究》作为跨部门法研究的一部重要成果，对于推进中国劳资关系和劳工权益问题的深入研究具有重要的作用。

本书作者长期从事公司法教学和研究，对公司法比较熟悉。

本书从公司法的角度来对劳资关系进行探讨和研究，提出了新的劳资关系调整模式，主张通过完善公司治理制度来实现对劳动权的保护。

作者的研究给劳动法学界提供了一个新的视野，丰富了劳资关系研究的内容。

作者认为，当前我国劳动关系日趋多元化、复杂化，劳资矛盾进一步加剧，劳动关系不和谐已成为企业主要矛盾，其根本原因就在于劳资关系失衡、劳资关系制衡机制欠缺、劳动主权制度和理论缺失、劳动权保护机制失范。

因此，必须突破现行劳动关系调整模式，借鉴国外的经验，着力进行劳资关系调整模式的法律制度创新。

其主要观点是：第一，构建企业劳资关系二元所有权法律架构；第二，构筑公司治理中的劳资关系制衡机制；第三，赋予劳动者应有的劳动主权，让劳动者享有的劳动主权与股东享有的股东主权一起，共同行使对公司的剩余索取权与治理控制权。

这样才能从根本上改变劳动者的弱势地位，才能实现劳资利益相对平衡，从而使劳动权得到切实有效的保护，进而推动劳资关系向健康、和谐与稳定的方向发展。

<<基于二元所有权架构的企业劳资关系研>>

作者简介

刘金祥，1955年6月出生，1983年毕业于上海师范大学，现任华东理工大学法学院副教授、硕士生导师。兼任上海华理律师事务所执业律师，全国政策科学研究会理事，上海市劳动和社会保障学会劳动法专业委员会会员。目前研究的主要方向：劳资关系。

近年来主持的重要课题有：2007年国家社会科学基金项目《公司治理视野下的劳资关系制衡及劳动权保护法律问题研究》、2006年教育部人文社会科学研究规划项目《基于二元所有权架构的企业劳资关系研究》、2006年上海市政治文明建设委员会办公室项目《劳资关系和谐研究——以劳资利益平衡为例》、2005年上海市教育科学研究的市级项目《上海法学教育的反思和重构》。

曾参与2001年教育部人文社会科学研究专项项目《我国化学品污染防治法律调整的研究》、全国教育科学“十一五”规划2007年教育部重点课题《大学生实习及其权益保障的法律与政策研究》等课题研究。

上海市优秀教学成果一等奖《高等学校法律基础教育改革的新模式》课题组主要成员。

近年来撰写著作、教材、词典十余部，其中主编了《劳动法案件精解》《案例教学：合同法》《市场经济法律基础新编》《大学法律基础教程》；任《世界法学名人词典》《我国化学品污染防治法律调整的研究》《大学法律基础教程》的副主编。

公开发表论文30多篇，其中发表于核心刊物上十余篇。

<<基于二元所有权架构的企业劳资关系研>>

书籍目录

导言第一章?西方发达国家劳资关系概述 第一节?近代西方劳资关系的产生和发展 第二节?劳动关系与劳工运动理论的产生和发展 第三节?西方发达国家劳资关系现阶段的基本特征 第四节?现代西方学者对劳资关系理论的研究第二章?西方发达国家二元所有权架构的企业劳资关系理论和实证研究 第一节?西方发达国家二元所有权架构的企业劳资关系理论研究 第二节?德国公司法中的职工等额或接近等额参与公司机关制度简解 第三节?西方发达国家二元所有权架构的企业劳资关系实证模式研究第三章?中国构建劳资关系二元所有权架构的理论基础 第一节?中国企业劳资关系的历史演变 第二节?中国企业劳资关系面临的问题和挑战 第三节?中国构建劳资关系二元所有权架构的理论基础第四章?中国构建新型和谐劳资关系的路径探讨 第一节?法律机制层面：完善职工参与公司治理制度 第二节?组织机制层面：强化工会职能和职代会地位的提升 第三节?谈判机制层面：集体谈判是调整劳资关系的主要制衡手段 第四节?救助机制层面：完善劳动争议处理机制 第五节?调整劳资关系其他重要机制参考文献附录后记

章节摘录

第一章 西方发达国家劳资关系概述 第一节 近代西方劳资关系的产生和发展 近代西方劳资关系发展的历史，实际上是资本主义生产关系发展史的一个缩影。资本主义发展的不同阶段，劳资关系也呈现出不同的表现形式，但资本主义劳资关系发展史实质上是资本对劳动剥削的历史。

以工业化为标志的产业革命同时产生了劳动问题，劳动问题的实质是劳资关系问题。从亚当·斯密到马克思乃至凯恩斯，不同学科背景的学者们从不同的视角致力于劳资关系问题的研究，推动了劳资关系和劳工运动的理论发展。

回顾与梳理近代劳资关系理论的历史发展，对社会转型期的中国和谐劳资关系的构建具有重要的借鉴意义。

一、劳工问题产生的原因 19世纪后半期到20世纪初，尤其是第一次世界大战以后，伴随着资本主义经济的早期发展，产业工人和资本家之间的矛盾日益加深。

这个时期，劳资矛盾尖锐，劳动问题成为影响经济生活的一个重大因素，劳动制度、工资制度是否合理，以及劳动条件是否人道等，都成了学者们研究的重要课题。

美国劳动经济学家C.A.摩尔根指出，随着工业化的进程，出现了若干劳资关系问题（工资、工时、工作条件），进一步出现了劳动者的经济无保障问题。

所谓劳动问题是指在这种时代背景下劳资双方就生产控制权和收入分配权展开的斗争，以及这种斗争所引起的冲突。

劳工问题产生的原因可以归纳为以下三个方面。

（一）大规模的、资本密集型的、官僚机构式的企业组织出现 1870-1920年，美国工业部门发生重大变化，表现在大多数产业中从事制造业的工厂的平均雇工人数成倍增长。

……

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>