

<<当代中国私营经济的宏观管理与导>>

图书基本信息

书名：<<当代中国私营经济的宏观管理与导向研究>>

13位ISBN编号：9787560221618

10位ISBN编号：7560221610

出版时间：1998-01-01

出版时间：吉林东北师范大学

作者：张之光主编

页数：302

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>

<<当代中国私营经济的宏观管理与导>>

内容概要

面向改革开放和社会主义现代化建设实际，以邓小平理论为指导，研究我国私营经济理论与实践，是一个大题目，需要研究的领域和问题较多。

《中国当代私营经济的宏观管理与导向研究》一书，从宏观的视角，对私营经济作出开拓性的卓有成效的探讨。

作者简介

张之光，1940年生，吉林省永吉县人，1964年毕业于东北师范大学。
现为东北师范大学国际工商管理学院院长、教授，校学位委员会委员，校学术委员会委员。
主要社会兼职：中国经济规律研究会理事、吉林省经团联常务理事、长春市经济学会副理事长等。
1993年获国务院政府特殊津贴。
多年来从事经济学、经济法、社会主义市场经济、《资本论》研究等课程的教学研究工作。
近年来承担国家、省部级课题及研究方向是：中国当代私营经济的比重、范围及发展趋势；中国当代私营经济的宏观管理与导...；外商投资的国民待遇问题；国有资产的流失及对策等。
出版专著、教材12部，论文70余篇，其中，获吉林省社会科学优秀成果一等奖2项，获学会、学校科研成果奖多项。

书籍目录

序第一章 对私营经济宏观管理和导向研究的新基础一 市场经济体制确立的意义二 变私营企业的“四等法人”为平等市场主体三 国家对私营经济进行宏观调控的变化四 国家对私营经济导向的变化第二章 宏观管理体制的沿革与现状分析一 我国对私营经济宏观管理的几个时期二 宏观管理方面的现实问题三 宏观管理方面的改革取向第三章 现代企业制度与私营企业的体制重塑一 马克思关于所有权的论述二 产权及其与所有权的关系三 企业制度的发展是所有权到产权演变的依据四 法人财产权是现代企业制度的基础五 按照现代企业制度的基本要求重塑私营企业第四章 调整私营经济劳动关系的几个法律问题一 私营经济劳动关系的性质和特征二 私营经济劳动立法的现状三 建立统一规范的劳动力市场，规范私营企业的招工行为四 关于私营企业劳动合同的几个问题五 保障私营企业职工收入，实行最低工资制六 严格执法，加强劳动保护，强化保险福利制度七 私营企业工会在劳动关系中的地位和作用第五章 私营企业的财务管理与审计一 私营企业财务管理的内容及作用二 私营企业财务管理的特点三 私营企业财务管理工作的组织四 私营企业财务管理中的主要问题五 强化私营企业财务管理的措施六 私营企业的审计第六章 私营经济的产业结构与产业政策一 私营经济的产业结构状况二 私营经济产业结构调整的目标、原则及方向三 私营经济宏观产业调控政策第七章 私营经济的宏观环境及其完善一 私营经济对宏观环境的依赖性及其存在的主要问题二 优化私营经济宏观环境的对策第八章 私营经济的发展规模和速度导向一 “八五”以来私营经济发展规模与速度上的新特点及原因分析二 对21世纪私营经济发展规模与速度的预测第九章 私营经济发展的历史作用一 私营经济的发展曲线及其作用的认识历程二 私营经济的发展对市场取向改革的导向作用……相关法律选录后记

章节摘录

目前，在私营企业中，劳动合同还存在着许多问题。

首先，在劳动合同形成方面，《中华人民共和国私营企业暂行条例》第二十七条规定：“私营企业招用职工必须按照平等自愿，协商一致的原则以书面形式签订劳动合同，确定双方的权利、义务。

私营企业劳动合同应当向当地劳动行政管理机关备案。

”《私营企业劳动管理暂行规定》对劳动合同也作了相同的规定。

这些规定表明，私营企业的劳动合同必须采用书面形式，交送劳动行政管理部门备案，这是合同有效的证件之一。

虽然法律上规定了私营企业的劳动合同要采用书面形式，但在实践中大量的劳动合同均无书面形式，即使有些采用了书面形式，其中也有相当多的没有送劳动行政管理部门备案。

这就给我们提出了几个急待解决的问题：第一，形式不符合法律规定的劳动合同是否有效。

从严格执法的角度讲，合同形式不符合法律规定是无效的。

但是照此推理，会造成大量的私营企业劳动合同无效。

这显然不利于稳定劳动关系，维护双方的合法权益，加重劳动仲裁的司法机关的负担，其结果是违背立法初衷的。

因此，我们认为对待不具备法定形式的私营企业劳动合同，应根据具体情况作出符合立法初衷，维护劳资双方合法权益，有利于私营企业发展的处理，不能简单地确认其无效。

对于私营企业与企业工会签订的集体劳动合同和与雇员签订的长期劳动合同，应严格要求按照法定形式签订书面合同，同时应送交当地劳动行政管理部门备案。

不具备法定形式的这类劳动合同应确认其无效。

但对于正在履行或已履行完毕的这类合同不宜确认其无效。

只要有充分证据证明口头合同存在及合同的内容就应承认该合同有效，除非合同存在着其他方面的无效原因。

对临时性、季节性的短期合同，从我国的实际状况出发则不宜要求过严，应允许口头劳动合同形式的存在。

.....

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>