

<<劳动法新论>>

图书基本信息

书名：<<劳动法新论>>

13位ISBN编号：9787504546531

10位ISBN编号：7504546534

出版时间：2004-11

出版时间：劳动出版社

作者：杨燕绥

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>

<<劳动法新论>>

前言

本书专为《中华人民共和国劳动法》颁布实施10周年而作。

10年前，人们开始听到知识经济和全球化的脚步声。

中国第一部《劳动法》规定了劳动合同、集体合同（应当称集体协议）、企业自主决定工资、商业秘密的协商等适应市场经济发展的法律规范。

如今，我们已经身处其境，知识经济和全球化对劳动力市场的影响及带给劳动者的挑战已经日益清晰化。

我们又听到了两个声音：雇主们呼吁“放松管制和给予自由”，雇员们呼吁“改变和预防强资本、弱劳工局面”。

劳动法基本理论已发生了变革：劳动者的变革——新劳工的分化在知识经济时期，活劳动的价值进一步得到承认，具有高学历和教育背景的智能型劳动者在产品研发和制造等方面呈现出巨大的创造力和竞争力，人力资本和劳动股权等概念的产生改变了组织结构、组织文化和人力资源战略，劳动者在企业的传统身份如今已经变得多样化，独立承包人、劳动股权的持有者，然而，缺少教育背景的劳动者却在技术革命和全球化竞争中处于更加不利的地位。

劳动关系的变革——相对化著名经济观察家KayandSilberston（1995）在其文章中指出，对比了企业过去的主要代理人模式和现在的托管模式……最终人们应当理解，现代企业的角色、任务是保护雇主和劳动者，而不是利润最大化，这也将增强保护员工免遭解雇的意识。

劳动者在变革，企业也在变革，传统劳动法的基本理论和制度安排遇到前所未有的挑战：传统理论认为，雇员依附雇主才能生存，而如今企业和智能型劳动者的合作伙伴关系正在取代这种依附关系，需要确定协调这类新型劳动关系的机制。

传统理论认为，雇主和雇员处于对立关系（利润最大化和工资最大化的冲突），需要对抗性的谈判机制进行协调，即集体谈判和集体协议；如今，激烈的外部竞争对企业生存至关重要，内部矛盾相对缓和，劳资关系的对立性和合作性均处于相对状态，集体协商、三方对话和合作协议日益成为颇具强势的新的工业民主制度。

劳工标准被看作是市场管制的一部分，与要求进一步自由化的呼声相悖；面对更加激烈的全球化竞争，企业必然要降低成本以提高竞争力，因此普通劳动者更加需要劳工标准的保护；同时，还要考虑如何降低企业负担，给企业以最大限度的自由去参与竞争。

信息的价值。

信息的价值伴随知识经济的深化而升级。

有句常言：积极的父爱教授猎枪的用法，消极的父爱则只供给面包。

在竞争更加激烈的新经济条件下，积极的就业政策是提高教育参与率和建立就业与劳资信息的交流机制，消极的就业政策是政府一味地施与，因此，建立信息分享机制和保障劳动者的知情权是21世纪劳动法的必要内容。

第十届全国人大二次会议审议、通过的《宪法》（修正案）把国家尊重和保障人权列为重要内容，这是完善我国劳动法的宪法基础。

中国在融入全球经济的过程中，应当使各类劳动关系中的劳动者都受到劳动法的保护，现行劳动法亟待修正，可以采取特定原因下的排除法限定《劳动法》的调整对象，将未被排除的人一律列入劳动法的调整对象。

另一方面，普通法的适应性不在于对基本原则的重大改变，而在于把过去的原则运用于新的情况，以及根据可能出现的新的情况来修改规则，以保留法律法规的精神。

社会是不断变化和没有穷尽的，这就不断地给法律提出新的问题和情况，需要法律进行调整。

法律应该在保留必要刚性的同时具有足够的弹性和适应性以应对社会需求，这种适应性不是通过破坏旧的规则体系而是通过建立新的规则以及使已经建立的法律原则适应新的环境来完成的。

这需要刚柔并举，刚柔并举需要将劳动立法建立在理智的经济功能分析基础之上，而不仅仅是感情上的偏好。

完善我国劳动法的讨论不能就事论事，需要在更宽的范围内以新视角观察劳动法的发展环境和变化规

<<劳动法新论>>

律，以新概念来补充劳动法的理论体系和促进劳动立法体系不断完善。

本书论文来自“中-欧高教合作课题”“世界银行合作课题”和清华大学就业与社会保障研究中心“弹性就业课题”等资源，收集和编辑了中外劳动经济和法律学者的文章，具有全球视角和国际水准，并采取了新颖的编著风格。

编辑本书旨在传播全球劳动法领域的新视觉、新问题、新概念和新方法。

本书作为中外笔墨论坛，是文章著者、译者、评论者和编者共同努力的结果，他们的姓名与其贡献相随，在此不一一列举，谨表示衷心的感谢。

另外，本书不尽如人意之处敬请读者见谅，如有观点和信息交流需求，请与清华大学就业与社会保障研究中心联系。

<<劳动法新论>>

内容概要

《劳动法新论》论文来自“中-欧高教合作课题”“世界银行合作课题”和清华大学就业与社会保障研究中心“弹性就业课题”等资源，收集和编辑了中外劳动经济和法律学者的文章，具有全球视角和国际水准，并采取了新颖的编著风格。

编辑《劳动法新论》旨在传播全球劳动法领域的新视觉、新问题、新概念和新方法。

<<劳动法新论>>

书籍目录

第1部分 就业新概念1 全球劳动力市场综观与就业 (3) 重要发展趋势和主要劳动力市场政策 Gordon Betcherman, 刘昕等译 (3) 评论: 面对前所未有的就业压力需要改变就业观念杨燕绥 (18) 2 人权理念的进化与弹性就业安排 (31) 不断地追求——工作、人权与尊严 Roger Blanpan, 刘黄丽娟译 (31) 研究报告: 在职人员也可以弹性就业胡凌琳 (35) 3 公民就业权杨燕绥 (44) 第2部分 劳动关系新论4 再议劳动者 (63) 全球化与发展中国家的劳动者 Martin Rama (63) 评论: 劳动者的新特征杨燕绥 (71) 5 从工资到薪酬的概念变革杨燕绥 (84) 6 [实证研究1] 公司治理结构与劳动关系——共同决策型公司的劳动关系 Jurgen G Backhaus, 董克用等译 (103) 第3部分 劳动法新论7 劳动法与经济理论 (131) 再议劳动法与经济理论 Simon Deakin, Frank Wilkenson, 王俊杰译 (131) 评论: 小议西蒙观点杨体仁 (144) 8 [实证研究2] 工作时间立法的经济分析 (150) 修改《美国公平劳工标准法》加班时数可能引发的潜在劳动力市场反应 Lonnie Golden, 刘昕译 (150) 评论: 加班法律规定对员工福利影响的经济分析刘昕 (171) 9 裁员法律的经济分析 (179) 英国和美国模式的比较分析 Matthias Beck, 程延园译 (179) 评论: 中国裁员制度的演进杨燕绥 (200) 10 [实证研究3] 集体协议的经济分析——加拿大实证研究李建勇 (204) 11 欧盟员工理事会的经济分析 Bernhard Nagel, Roman Jaich, 杨燕绥译 (210) 12 [实证研究4] 知情权与信息交流机制 (217) 劳动立法选择的再思考 (以色列实证) GUY Mundlak, 姜岩译 (217) 评论: 《劳动立法选择的再思考》一文的思考杨燕绥 (227) 13 再议劳动合同 (230) 劳动关系转型期的合同角色 Lammy Betten, 刘颖胡凌琳译 (230) 评论: 劳动合同的三次革命杨燕绥 (238) 14 劳动合同中的商业秘密刘颖 (244) 15 论员工的参与权杨燕绥 (255) 16 规范灵活就业的立法创新 (262) 英国《就业法2002》第47款对在职员工灵活就业的法律安排刘颖 (262) 评论: 依法调整灵活就业的劳动关系荆永胜 (265) 第4部分 社会法的视角17 社会法的理论与实践 (273) 国内学者关于社会法的研究董保华杨燕绥 (273) 德国社会法概况伍尔芬, 蔡和平等译 (281)

<<劳动法新论>>

章节摘录

3.4.3 职业技能考核与鉴定职业技能考核与鉴定，即对劳动者进行技术等级考试和技术职称资格考评的法律制度。

基于劳动力市场的需要，国家有责任对劳动者进行职业技能考核与鉴定，即由政府部门确定职业分类、职业技能标准，由政府部门考核和颁发职业资格证书。

不同职业和行业实行分类管理，如工人职业技能考核与鉴定、医生职业技能考核与鉴定、教师职业技能考核与鉴定等。

3.4.4 中国职业培训法律制度中国职业培训立法始于1961年的《技工学校通则》。

1994年，《劳动法》第8章规定了中国职业培训发展的目标、原则和制度，同年，原劳动部发布了《就业训练规定》。

1996年5月，全国人大常委会颁布了《中华人民共和国职业教育法》（简称“职教法”），1997年，国务院颁布了《社会办学条例》。

根据上述法律法规，中国职业培训法律制度的特点如下：职业培训与就业政策、劳动合同制和现代企业制度相结合；发挥国家、地方政府、社会组织（包括私营机构）和用人单位的积极性，创办各类职业培训；提倡和鼓励劳动者终生学习，提高自身素质；实行学徒、技校、高职和培训中心多种培训形式的合理布局，提供就业前和就业后培训，以及应时需要的再培训；建立了职业分类、职业标准和职业资格证书及考核与鉴定制度。

3.5 实证研究：一个整合人力资源和促进劳动力市场发展的样板澳大利亚被认为是OECD国家中政府改造的成功模式，具有“小政府、大服务”的特征。

从澳大利亚的职业教育和劳动力市场促进措施可以看到上述改革的痕迹。

从2001年9月开始，澳洲新南威尔士州政府开始推行全国统一的、标准的《人力资源教育和评估体系》（TAFE）。

凡经过联邦教育委员会认证的课程均具有可信度。

从普通学生成为一个具有一定职业能力的劳动者、职业经理，甚至企业发展战略策划和执行的高级主管，必要或可能经过6个等级的职业培训（见专栏3-1）。

我们可以从以下几个方面总结和借鉴澳大利亚的经验。

<<劳动法新论>>

编辑推荐

《劳动法新论》作为中外笔墨论坛，是文章著者、译者、评论者和编者共同努力的结果，他们的姓名与其贡献相随，在此不一一列举，谨表示衷心的感谢。

<<劳动法新论>>

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>