

图书基本信息

书名：<<和谐劳动关系法律保障机制研究>>

13位ISBN编号：9787509305720

10位ISBN编号：7509305721

出版时间：2008-5

出版时间：中国法制出版社

作者：曹燕 著

页数：237

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>

## 内容概要

本书的研究思路是：从政府干预劳动关系的正当性及其基本模式出发，通过分析我国劳动政策发展中的政府理性，得出和谐劳动关系是我国劳动政策设定的劳动关系运行的目标模式——这一基本判断。所谓和谐劳动关系是经过制度调整后所形成的劳资信赖与合作的秩序。和谐劳动关系法律保障机制是以劳资信赖所产生的劳资合作秩序作为既定的目标，其基本构造是以劳动合同制度、集体合同制度、劳动基准制度、劳动监察制度以及劳动争议处理制度为主干，依靠劳资合意的市场理性驱动劳动关系主体行为，以此造就劳资信赖的基本秩序。本文以这样的法律调整机制作为“应然性”的参照物，通过考察我国劳动法律制度体系的基本构造和它们各自对我国劳动关系运行的制度功能，分析它们与和谐劳动关系的目标秩序之间存在的功能性冲突，并在此基础上，得出结论——我国和谐劳动关系法律保障体系存在着功能性失调的机制性问题。

## 作者简介

曹燕，女，1975年11月生，籍贯北京。

1998年获得西北政法大学法学学士学位，2001年获得西北政法大学法学硕士学位，2006年获得中国人民大学法学博士学位，现任西北政法大学经济法学院劳动法教研室讲师。

研究方向：劳动法与社会法。

西北政法大学精品课程——劳动与社会保障法主讲教师。

2006年8月——2007年7月。

应邀赴韩国外国语大学法科大学讲学。

主持或参与国家社会科学基金和省部级科研项目若干项，公开发表学术论文十余篇。

书籍目录

第一章 导论 第一节 主题的提出和研究视角 第二节 论证思路与结构安排 第三节 研究特点与可能的贡献 第四节 研究的技术支持 第二章 劳动关系与政府干预 第一节 劳动关系概述 第二节 政府干预劳动关系的合理性与基本模式 第三节 本章小结 第三章 和谐劳动关系法律保障机制的政策基础与分析框架——劳资信赖秩序法律调整机制的基本假设与主题提出 第一节 法律机制的要素 第二节 我国政府劳动政策的发展及现状 第三节 和谐劳动关系法律保障机制的分析框架与主题提炼 第四节 本章小结 第四章 劳动合同法律机制研究 第一节 问题的提出与分析的路径 第二节 交易秩序的合同保障机制分析 第三节 劳动合同的法律构造分析 第四节 劳动合同的制度功能分析 第五节 本章小结 第五章 集体合同法律机制研究 第一节 集体合同概述 第二节 我国集体合同制度构造与功能的特殊性 第三节 本章小结 第六章 劳动基准与劳动监察法律机制研究 第一节 劳动基准法律机制 第二节 劳动监察法律机制 第三节 本章小结 第七章 劳动争议处理法律机制研究 第一节 劳动争议的界定 第二节 劳动争议处理制度的一般体系构造及功能 第三节 我国劳动争议处理机制——现状与制度的张力 第四节 本章小结 第八章 结论 第一节 和谐劳动关系法律保障机制的失范——对主题的回答与主要结论 第二节 和谐劳动关系法律保障机制的完善 参考文献 致谢

## 章节摘录

第一章 导论 第一节 主题的提出和研究视角 二、主题的提出与研究视角 1. 主题的提炼与界定 根据前述法律机制的构成要素，对于法律机制的考察首先应当确定机制所要形成的目标秩序。

劳动关系的基本秩序，从建构的角度讲与政府的劳动政策目标息息相关，换言之，政府劳动政策确定了劳动关系运行模式，它所设定的劳动关系秩序将是劳动法律机制的应然性目标秩序。

因此，本书首先通过分析我国政府劳动政策历史变迁的政策理性，得出我国政府劳动政策的目标秩序是在政府监督下，以劳资个体自由合意为基础的市场力量驱动劳动关系协调运行。

即我国劳动关系运行的基本模式是政府协调模式。

它所确定的劳动关系的目标秩序是劳资信赖所形成的和谐劳动关系秩序。

具体而言，这一目标秩序对法律机制预设的基本前提是：劳动关系运行的规制基础是劳动合同制度，通过它来规范劳资合意并使其发挥协调劳资利益、形成劳资信赖理性的作用，以此驱动劳动关系趋向稳定的合作秩序。

换言之，劳资个体合意是形成劳资信赖的基本动力，而政府只是监督这样的自由合意过程，并不对其进行过多干预。

这体现在劳动法律制度建构上是以劳动合同制度作为劳动关系运行的基本制度基础，附之以劳动基准、劳动监察、集体合同和劳动争议处理制度，将劳资个体合意置于政府的监督之下，以维持劳动关系的稳定运行，并保证由劳资个体合意的市场力量驱动劳动关系运行的市场化方向。

这种由劳动政策确定的和谐劳动关系法律保障机制是一种从政策理性分析中得出的基本假设，或者说是法律机制的应然性状态。

然后通过分析我国劳动法律制度体系——劳动合同法律制度、集体合同法律制度、劳动基准法律制度、劳动监察法律制度和劳动争议处理制度——的构造来考察其是否具备规范劳动关系主体行为趋向于和谐劳动关系的秩序功能。

由此得出本文的主题——我国现行的劳动法律制度体系是否具备形成建立在劳资信赖的交易理性基础上，依靠劳资个体合意的市场力量驱动劳动关系之稳定运行的功能？

简言之，就是我国现行的劳动法律制度体系能否保障和谐劳动关系的运行？

.....

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>