

<<谁动了他们的权利>>

图书基本信息

书名：<<谁动了他们的权利>>

13位ISBN编号：9787511809476

10位ISBN编号：7511809472

出版时间：2010-7

出版时间：法律出版社

作者：佟丽华 编

页数：274

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>

<<谁动了他们的权利>>

前言

2008年11月，我主编出版了《谁动了他们的权利——中国农民工权益保护研究报告》，这本书可以算是续集，主要关注的是《劳动合同法》以及《劳动争议调解仲裁法》（以下简称“两法”）这两部重要的劳动法律颁布施行后的情况。

总地来看，“两法”颁布施行后带来了许多积极变化，我们归纳了十点，如：劳动合同签订率有一定提高；案件类型呈多样化，原来主要是欠薪和工伤案件，“两法”实施后，解除劳动关系争议、社会保险争议和加班费争议案件明显增加，劳动者能够主张更多的权利；整个社会对《劳动合同法》的知晓程度有明显提高；在被派遣劳动者权利受到侵害时，劳务派遣单位与用人单位要承担连带责任等。

毫无疑问，这些变化体现了中国社会的进步。

但要看到，“两法”颁布施行后，公开或隐性侵害劳动者权利的现象依然普遍：很多用人单位规避法律，逃避责任；劳务派遣用工形式增多，本来不符合《劳动合同法》规定的“临时性、辅助性、替代性”标准的岗位，也使用劳务派遣。

<<谁动了他们的权利>>

内容概要

2008年,《劳动合同法》和《劳动争议调解仲裁法》两部对劳动者权益保护以及劳资关系有重要影响的法律颁布实施,那么,两法的实施效果如何?

对农民工维权有哪些影响?

从这个问题出发,作者依托北京致诚农民工法律援助与研究中心以及全国的农民工维权网络,收集整理了从2008-2009年的农民工维权案例以及调查问卷,从不同的角度来定性和定量的分析两法实施的效果。

该书可供各大专院校作为教材使用,也可供从事相关工作的人员作为参考用书使用。

<<谁动了他们的权利>>

书籍目录

前言第一章 《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》给农民工带来什么 一、两法实施后对农民工维权带来的积极影响 二、两法实施后出现的问题 三、建议 附：检察日报：佟丽华：取消劳动仲裁，让劳动监察唱主角 工人日报：法律的权威性不容损害第二章 工伤保险该怎样“保”农民工？——《社会保险法》工伤保险部分以及《工伤保险条例》修改立法建议 一、现行工伤保险制度中存在的问题 二、结合《社会保险法》(草案)、国务院《工伤保险条例》(征求意见稿)，对工伤保险制度改革提出建议 附：中国律师网：佟丽华提立法建议完善工伤保险制度 财经网：农民工工伤维权遭遇制度“瓶颈” 北京晚报：律师建议设立“劳动警察”第三章 从家乐福案看超市销售女工的艰难处境 一、案件介绍 二、家乐福等超市与销售女工存在劳动关系，是真正的用人单位 三、超市销售女工的艰难处境 四、跨国公司的双重用工标准 五、司法应真正保护劳动者权益 附：中国青年报：“隐蔽雇佣”成超市避责挡箭牌 民主与法制时报：隐蔽用工成劳动合同法新隐患第四章 理不清的加班费 一、加班费案件中基本情况分析 二、农民工加班工资案件中存在的问题 三、建议 附：法制日报：劳动者讨要加班费遇三大“拦路虎” 计算标准混乱第五章 劳务派遣的是与非——从农民工维权案例分析劳务派遣制度 一、劳务派遣的“非正常繁荣” 二、案例 三、从案例来看《劳动合同法》实施后劳务派遣中存在的问题 四、建议 五、劳务派遣职工的工伤保险应当由用工单位承担 六、劳动行政部门应当作为对劳务派遣行业的准入审查和监管机构，而不是自己开办劳务派遣公司 七、连带赔偿责任的界定 八、同工同酬原则的落实第六章 一裁终局：新制度还需要细规定 一、案例 二、“一裁终局”争议事项该如何界定 三、“一裁终局”的案件范围如何确定 四、“一裁终局”案件的程序衔接问题第七章 解除劳动合同：公正程序与合法补偿 一、案件统计分析 二、解除或终止劳动合同(关系)案件分析第八章 特殊工时制：规避《劳动合同法》的用工方式？ 一、关于“未经审批，能否适用特殊工时制”问题 二、关于“适用特殊工时制的行业限制”问题 三、关于“特殊工时制是否有加班费”问题 四、关于“特殊工时制下，如何保障劳动者休息休假的权利”问题 五、针对特殊工时制法律问题的对策建议第九章 农民工维权成本应由败诉单位承担——中外诉讼成本转付制度比较研究 一、美国诉讼成本转付制度介绍 二、欧洲国家诉讼成本转付的简要介绍 三、日本引进律师费转付制度中遭遇的困境 四、关于我国诉讼成本转付的建议

<<谁动了他们的权利>>

章节摘录

(七) 强化稳定劳动关系，提高终止和解除劳动合同的成本 《劳动合同法》着力稳定劳动关系的倾向性态度不仅体现在推动无固定期限劳动合同的签订，同时也体现在对解除劳动合同的限制。这种限制主要有两个方面：一是提高解雇的成本；二是限制解雇的条件。

1. 劳动合同到期终止，用人单位仍需依法支付经济补偿金 在《劳动法》及相关规定中，劳动合同到期终止的，用人单位可以不必支付劳动者经济补偿金（除非是国有企业职工和与国家机关、事业单位、社会团体建立劳动合同关系的职工以及全民所有制企业招用的农民合同制工人，在劳动合同终止以后，仍应支付经济补偿金）。

《劳动合同法》则规定：“除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的”，用人单位应当支付经济补偿金。

也就是说，除非劳动者本人不愿意续订劳动合同，否则即使固定期限劳动合同到期终止的，单位也应当支付经济补偿金。

本条规定在《劳动合同法》征求意见时曾引起了很大争论，反对意见认为，该规定必然会给用人单位增加过重的负担，不利于经济的发展。

但从目前劳动关系长期化、劳动合同短期化的不正常现象来看，该规定必然会对不正常劳动关系有所矫正。

在本次统计的援助案件中，劳动合同到期终止要求经济补偿金的有20名农民工，除2人的劳动合同是在2007年终止外，其他18人均得到了劳动合同终止的经济补偿金。

如姜万华终止劳动合同经济补偿金案中，用人单位与姜万华之间的劳动合同于2008年2月28日到期，用人单位只支付了工资，姜万华于是申请仲裁要求单位支付劳动合同终止的经济补偿金。

<<谁动了他们的权利>>

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>