

<<新编劳动法学>>

图书基本信息

书名：<<新编劳动法学>>

13位ISBN编号：9787562036036

10位ISBN编号：7562036039

出版时间：2010-6

出版时间：中国政法大学出版社

作者：赖达清，刘杰 主编

页数：342

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>

<<新编劳动法学>>

内容概要

一、劳动法学的价值和特点，劳动法是一部保护劳动者合法权益、调整劳动关系的重要法律制度，它的贯彻实施对于建立稳定和谐的劳动关系有着重要意义。

为了适应劳动法学教学的需要，我们编写了《新编劳动法学》。

本教材以邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，以《劳动法》和2007年颁布的《就业促进法》、《劳动合同法》以及《劳动争议调解仲裁法》等法律法规为依据，从理论与实践结合的角度，就劳动法的历史发展、基本理论和各项劳动法律制度进行了系统全面的阐述并及时地反映了劳动立法的新动态和劳动制度改革的新经验。

因此，本教材具有一定的理论性和较强的适用性，其中也不乏作者的一些创新见解和观点。

二、劳动法与劳动法学 劳动法与劳动法学是两个法律概念：劳动法是调整劳动关系及与劳动关系有密切联系的其他社会关系的法律规范的总称，它是一个独立的法律部门，同民法、经济法、行政法等一样是国家的基本法律；而劳动法学是研究劳动法及其发展规律的一门法律学科。

它是社会主义法学体系的组成部分，是法学的一个重要分支学科。

作为一门法律学科，它的研究范围十分广泛，不仅要研究我国现行的各项劳动法律制度、法律规范，还要研究劳动法的历史和基本原理、劳动立法、劳动法实施、劳动仲裁和劳动司法、国外劳动法的理论与实践，以及劳动法发展规律和趋势等。

我国劳动法学是在党的十一届三中全会以后，随着党的工作重点转移到经济建设上来，才开始引起人们的广泛注意。

当前，我国劳动体制改革正向纵深发展，猛烈地冲击着旧的劳动管理体制，改变着旧的劳动观念，许多新的劳动关系和劳动活动准则需要用法律形式固定下来。

因此，加强劳动法学研究，尽快建立和完善劳动体制，以适应社会主义市场经济和建设事业发展的需要，是一个极为重要和现实的课题。

书籍目录

上篇 劳动法基本理论第一章 劳动法的产生第一节 劳动法的产生第二节 资本主义国家劳动法发展的历史第三节 前苏联和东欧国家劳动法发展的历史第四节 我国劳动法发展的历史第五节 我国香港、澳门和台湾地区劳动法发展的历史第二章 国际劳工立法的产生和发展第一节 国际劳工组织第二节 国际劳工立法第三节 我国与国际劳工组织的关系第三章 劳动法概述第一节 劳动法的概念和调整对象第二节 劳动法的地位第三节 劳动法的特征第四节 劳动法的本质和作用第五节 劳动法的体系和适用范围第四章 劳动法的基本原则第一节 劳动法基本原则概述第二节 公民享有劳动权利和承担劳动义务的原则第三节 劳动者享有接受职业培训权利的原则第四节 劳动者享有按劳分配权利的原则第五节 劳动者享有物质帮助权利的原则第六节 劳动者享有参加和组织工会权利的原则第七节 劳动者参与用人单位民主管理的原则第八节 在劳动方面实行男女平等与民族平等的原则第九节 劳动者享有休息和劳动保护权利的原则第五章 劳动法律关系第一节 劳动法律关系概述第二节 劳动法律关系的主体第三节 劳动法律关系的内容第四节 劳动法律关系的客体第五节 劳动法律关系的产生、变更与消灭中篇 劳动法实务第六章 促进就业第一节 就业基本理论第二节 促进就业的主体及其职责第三节 促进就业的政策第四节 公平就业保障第五节 就业服务第六节 就业管理第七节 职业教育和培训第七章 劳动合同第一节 劳动合同概述第二节 劳动合同的订立第三节 劳动合同的履行和变更第四节 劳动合同的解除和终止第五节 劳动合同的无效及其处理第六节 劳动合同的管理与法律责任第七节 劳务派遣第八节 非全日制用工第八章 集体协商与集体合同第一节 集体协商第二节 集体合同概述第三节 集体合同的订立第四节 集体合同的变更、解除和终止第五节 集体合同的效力第九章 工作时间和休息休假第一节 工作时间和休息休假概述第二节 工作时间的概念和种类第三节 休息休假的概念和种类第四节 延长工作时间的法律规定第十章 劳动报酬第一节 劳动报酬概述第二节 工资和津贴第三节 工资宏观调控第四节 最低工资第五节 工资保障第六节 工资集体协商第七节 工资制度的完善第十一章 劳动安全与卫生第一节 劳动安全与卫生概述第二节 劳动安全技术规程第三节 劳动卫生规程第四节 劳动安全卫生管理制度第十二章 女职工和未成年工的特殊保护第一节 女职工特殊保护概述第二节 女职工特殊保护第三节 未成年工特殊保护第四节 女职工和未成年工特殊保护的完善第十三章 职业技能开发第一节 职业技能开发概述第二节 职业培训第三节 职业技能鉴定和职业资格证书制度第十四章 社会保险和福利第一节 社会保险概述第二节 社会保险类型第三节 社会保险结构和基金第四节 社会福利第十五章 工会和职工民主管理第一节 工会法概述第二节 工会第三节 职工民主管理概述第四节 职工代表大会第五节 职工民主管理的形式下篇 劳动争议处理及其法律责任第十九章 劳动力争议处理第二十章 违反劳动法的法律责任参考文献

章节摘录

(2) 从内容来看, 劳动法调整的劳动关系必须与社会劳动过程有密切的联系。劳动是劳动关系产生的实质和内容, 只有在劳动过程中发生的社会关系才是劳动关系。应该注意的是, 这里所说的劳动并不是一切形态的劳动, 而只能是一种社会劳动。作为社会劳动它具有三个基本特征: 劳动的有偿性。社会劳动是一种有偿劳动, 劳动用人者必须根据劳动者提供的劳动数量和劳动质量支付劳动报酬, 以满足劳动者及其家庭的生活需要。

目的的社会性。社会劳动的目的不仅仅是为了满足劳动者家庭或个人生活的需要, 同时也是为了社会的需要。用人单位之所以使用劳动力进行劳动, 目的是为了生产社会所需要的商品或提供社会所需要的劳务。

实现方式的社会性。社会劳动不是劳动者单方面的体力或脑力支出就可以实现的, 劳动者的劳动必须与他人(即用人单位)提供的生产资料相结合才能实现社会劳动过程。因此, 与社会劳动没有直接联系的社会关系, 如劳动者在进行家庭劳动过程中与其他家庭人员之间的关系, 劳动者为了响应政府号召, 提供义务劳动的过程中与义务劳动的组织者以及其他义务劳动者之间发生的社会关系, 劳动者利用自己或家庭生产资料进行劳动过程中产生的社会关系等, 均不属于劳动关系。

(3) 从主体关系来看, 劳动关系是一种带有平等性和隶属性的社会关系。劳动关系在通常情况下都是通过劳动者与用人者相互选择、平等协商, 以签订劳动合同, 以及变更、延迟、终止劳动关系。在合同关系中, 劳动者与用人单位作为合同当事人的地位是平等的。但是, 劳动关系明确后, 在进行劳动的过程中, 劳动者却必须在用人单位提供的劳动条件下进行劳动, 必须遵守用人单位制定的各种劳动规律以及其他规则制度, 也必须接受用人单位的统一组织、指挥、协调和监督。因此, 劳动关系虽然是在平等前提下缔结的, 但就其本身的性质来说, 仍然是一种带有隶属性的社会关系。

(4) 从性质来看, 劳动关系是人身关系与财产关系相结合的社会关系。由于劳动力的存在和支出与劳动者人身紧密相连, 因此劳动者向用人单位提供劳动力, 实际上意味着在一定期限内, 劳动者将其人身交给了用人单位, 虽然受法律限制, 但表明他具有人身关系属性。但是, 这种劳动力的让渡又是一定的生活资料, 又属于财产关系范畴。

2. 劳动法调整的劳动关系的种类。
劳动关系是生产关系的一个组成部分, 它是由生产资料所有制形式所决定的, 并随着生产关系的发展变化而变化。当前, 我国正处于社会主义初级阶段, 初级阶段生产力的实际情况和发展社会生产力的需要决定了与它相适应的生产关系在所有制结构上必然是以社会主义公有制为主体的多种经济成分并存和发展。

.....

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>