

<<劳动法学>>

图书基本信息

书名：<<劳动法学>>

13位ISBN编号：9787564301354

10位ISBN编号：756430135X

出版时间：2009-2

出版时间：西南交通大学出版社

作者：饶艾，等编

页数：318

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>

<<劳动法学>>

前言

劳动法学是以马克思主义基本原理为指导，研究劳动法及其发展规律的一门学科。劳动法学的研究对象范围广泛，除了研究劳动法学理论和我国现行劳动法律制度外，还要研究劳动法的产生和发展、劳动法的创制和实施以及外国劳动法和国际劳动立法等诸多法律现象。作为我国高等法学教育体系中的一个重要组成部分和高等法学教育中的一门专业课程，劳动法学主要阐述劳动法的基本原理，包括劳动法的概念和特征、劳动法的地位和作用、劳动法的产生和发展、劳动法律关系、劳动法在调整劳动关系时应当遵循的基本原则；同时，介绍与研究我国现行劳动法律制度，包括劳动就业、劳动合同、劳动条件、劳动保护、劳动争议处理、劳动监察等内容，并且考察与分析我国劳动法的立法与司法实践。

劳动法学是以劳动法及其发展规律为研究对象的学科。

劳动法的调整对象为劳动关系和与劳动关系密切联系的其他社会关系，其调整对象的独特性和劳动关系的特殊性使劳动法成为我国法律体系中一个独立的和重要的法律部门。

因此，劳动法学在我国法学体系中占有重要的地位，构成一个同民法、刑法学科相并列的独立的学科体系。

劳动法学还是一门应用性极强的法律学科，一方面，它应当对社会生活中产生的劳动法现象通过立法理论做出解释；另一方面，它还应当对劳动领域的劳动争议通过司法研究给出答案。

换言之，劳动法学教学的目的是学以致用。

另外，相较于民法，刑法等法律部门，劳动法具有一定的地方色彩，即有关法律细化的地方性规定较多，因而劳动法学还涉及对地方性劳动法规的考察与研究。

<<劳动法学>>

内容概要

《劳动法学》是在借鉴学界劳动法研究及教材建设成果的基础上对我校劳动法教学的一个初步总结。

与同类教材相比较,《劳动法学》注重我国劳动法的整体性介绍与阐释,且简明扼要,并依据我国《劳动法》和新近生效的《劳动合同法》及时更新内容;书中全部内容以劳动法基本理论和我国劳动法基本制度为顺序安排,分为17章,包括劳动法概述、劳动法的历史、国际劳动立法、劳动法律关系、劳动合同、集体合同、劳务派遣与非全日制用工、工资、工作时间和休息休假、劳动安全卫生、女职工和未成年工保护、劳动就业与职业培训、劳动纪律、工会和职工民主管理、社会保险和福利、劳动争议处理、劳动监督检查等内容。

<<劳动法学>>

书籍目录

第一章 劳动法概述第一节 劳动法的概念和特征第二节 劳动法的地位和作用第三节 我国劳动法的构成第四节 我国劳动法的基本原则第二章 劳动法的历史第一节 外国劳动法的产生与发展第二节 我国劳动法的产生与发展第三章 国际劳动立法第一节 国际劳工组织第二节 国际劳工立法第三节 国际劳工立法与中国第四章 劳动法律关系第一节 劳动法律关系概述第二节 劳动法律关系的要素第五章 劳动合同第一节 劳动合同概述第二节 劳动合同的形式和内容第三节 劳动合同的订立第四节 劳动合同的履行、变更和终止第五节 劳动合同的解除第六章 集体合同第一节 集体合同概述第二节 集体合同的签订第三节 集体合同的内容第四节 集体合同的管理、履行、变更和解除第七章 劳务派遣与非全日制用工第一节 劳务派遣第二节 非全日制用工第八章 工资第一节 工资概述第二节 工资构成与工资形式第三节 最低工资制度第四节 工资保障制度第九章 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 工作日的种类第三节 休息休假的种类第四节 加班加点制度第十章 劳动安全卫生第一节 劳动安全卫生概述第二节 劳动安全技术规程第三节 劳动卫生技术规程第四节 劳动安全卫生管理制度第十一章 女职工和未成年工特殊保护第一节 女职工的特别劳动保护第二节 未成年工的特别劳动保护第十二章 劳动就业和职业培训第一节 劳动就业概述第二节 劳动就业服务第三节 职业培训第四节 职业技能的考核与鉴定第十三章 劳动纪律第一节 劳动纪律的制定第二节 劳动纪律的实施第十四章 工会和职工民主管理第一节 工会第二节 职工民主管理第十五章 社会保险与职工福利第一节 社会保险概述第二节 社会保险的种类第三节 职工福利第十六章 劳动争议处理第一节 劳动争议概述第二节 劳动争议处理模式第三节 劳动争议处理机构第四节 劳动争议的处理程序第五节 集体协商争议和集体合同争议处理第十七章 劳动监督检查制度第一节 劳动监督检查概述第二节 劳动监督检查的机构和职权第三节 法律责任参考文献后记

<<劳动法学>>

章节摘录

第二章劳动法的历史 第一节外国劳动法的产生与发展 一、劳动法的产生 劳动关系成为法的调整对象是伴随着国家与法的出现而出现的，但作为专门调整劳动关系的法律部门——劳动法，则是社会发展到一定历史阶段的产物，它经历了由“劳工法规”到“工厂立法”再到劳动法的过程。

劳动法的调整对象是劳动关系。

劳动关系作为劳动力与生产资料相结合以实现劳动过程的社会关系，只有在劳动力与生产资料需要通过一定社会关系才能结合的条件下才会产生，即劳动力和生产资料分别归属于不同的主体，劳动力的所有者和生产资料的占有者不是同一主体，双方主体为实现劳动过程，就会形成劳动关系；反之，如果劳动力和生产资料同属于一个主体（所有者和占有者），该主体为实现劳动过程而将劳动力与生产资料结合，无须出现也不会出现劳动关系。

因此，劳动力和生产资料分别归属于不同的主体，是劳动法赖以产生的前提。

在资本主义社会以前，未出现劳动法产生的前提条件。

原始社会中实行的是生产资料氏族所有制，氏族成员既是劳动力所有者又是生产资料所有者，两者的合二为一是其基本特征。

奴隶社会中，劳动力与生产资料也是合二为一的，其社会成员中的奴隶主不仅占有生产资料，也同时占有劳动力——奴隶。

奴隶在法律上只是奴隶主所有权的客体，在古罗马被称为会说话的工具，其地位等同于会叫的工具如牛、马和不会叫的工具如犁、耙。

封建社会中，农奴与封建主形成人身依附关系，农奴随着土地的流转而转移到不同的封建主名下；农奴与封建主之外的小农生产，是小农以自己的劳动力用自己仅有的少量生产资料进行劳动。

因此，在封建生产关系中，劳动力与生产资料也是合在一起的。

一般而言，在奴隶制和封建制条件下，不可能产生劳动关系，如果出现少量的劳动关系也只是例外。

在资本主义原始积累阶段，农民被迫离开土地，成为一无所有的无产者，仅拥有以人身为载体的劳动力，同时，通过血腥的资本主义原始积累，少数资本家集中了大量的生产资料，从而无产者出卖劳动力，资本家廉价使用劳动力榨取劳动者的剩余价值，（资本家）剥削与（无产者）被剥削关系就形成了。

这种劳动力与生产资料的分离带来了劳动关系的出现，社会的发展使劳动法的产生成为可能。

（一）“劳工法规” 随着商品生产和商品交换的发展，自然经济逐渐瓦解，封建的人身依附关系日益削弱，小商品生产者的两极分化出现。

城市中一些积累较多的作坊主为了扩大生产规模，雇佣较多的工人建立起工厂，自己摇身一变成为榨取无产者剩余价值的资本家，原来的帮工和学徒则成为被迫出卖劳动力以养家糊口的无产者——工人。

在农村，由于商品货币的渗入，原来的劳役地租为实物地租所取代，主奴关系逐渐转化为租佃关系，一些富裕的农民向地主赎回或购买土地进行雇工经营，自己则成为最早的农场主。

西方国家城乡资本主义劳动关系逐渐形成。

在资本主义萌芽时期，为了加快资本主义生产关系的形成和发展，以英国为先，先后颁布了一系列血腥恐怖的“劳工法规”，开始了资本主义原始积累的过程。

第一个早期劳工法规是由英皇爱德华三世于1349年颁布的。

之后，在14世纪至18世纪末400多年漫长的岁月中，英国等一些欧洲国家均制定了“劳工法规”，对资本主义劳动关系进行调整。

学者们分析研究了该阶段“劳工法规”调整劳动关系的基本特点，在此述其要点如下： 第一，以国家强制手段迫使被剥夺土地的农民到资本家的工厂做工，即强迫劳动者同资本家建立雇佣劳动关系。

如英国，在亨利八时期曾经明文规定对流浪者处以鞭打，再度流浪则被捕并同时处以鞭打和割去半只耳朵，三度流浪则作为重犯或社会敌人处死。

<<劳动法学>>

第二,规定最低工时和最高工资,强化雇佣剥削。

如英国,伊丽莎白女王统治时期颁布的《学徒法》规定,在法定限额以上支付工资的要受到处罚,其中取得工资者较支付工资者受更加严厉的处罚,取得工资者监禁22日,支付工资者监禁10日。

此时出现的“劳工法规”在实质上是反劳工法规,它同以后兴起的以保护劳工为主旨的劳动法恰好相反,因而不能作为劳动法的起源。

(二)产业革命后的“工厂立法”与民法 17世纪中叶以后,以英国为代表的欧洲各国先后取得了资产阶级革命的胜利,资本主义生产方式已经完全居于统治地位,资本主义劳动关系也随之完全确立起来。

18世纪产业革命以后,资本主义生产力日益成长壮大,西方各资本主义国家单靠经济关系的无声强制就足以保证资本家对工人的剥削和统治而无需再借助国家非经济强制手段,“劳工法规”被逐渐废止。

该时期,西方资产阶级国家对劳动关系采取“自由放任”的不干预政策,以致资本家对工人剩余价值的剥削压榨达到了无以复加的程度,一方面大幅度地压低工资,另一方面尽可能地延长工作时间并使其在极端恶劣的工作场所劳动。

如当时英国工厂的工作时间,曾经延长到每昼夜14-16甚至18小时,加之恶劣的工作场所等因素,工人的健康乃至生命受到极大的损害和严重的威胁,伤亡事故和职业病不断发生,死亡率猛增。

无产阶级生存状况的日益恶化,导致了工人反抗斗争的出现和加剧。

工人不得不采取罢工、破坏机器等方式由自发到自觉地同资本家进行斗争,并要求政府颁布法律以限制工作日长度。

同时,该状况也引起社会各界的普遍关注,如英国,当时有些慈善家和社会活动家也同情工人的遭遇而不时对政府提出指责和批评,并向议会提出倡议和施加影响。

因此,一种新的不同于“劳工法规”的“工厂立法”开始出现。

最早的工厂立法是英国1802年的《学徒健康和道德法》。

该法规定:纺织厂不得雇佣9岁以下的学徒;童工日工作时间不得超过12小时,且限于清晨6时至晚间9时之间,禁止做夜工。

但该法仅适用于从救济院出来的贫苦儿童,其他一般的纺织业工厂仍然可以直接通过儿童家长雇佣童工。

该法于1819年获得修改,规定禁止雇佣9岁以下的儿童从事工厂劳动,16岁以下童工日工作时间最高为12小时。

1833年以后,英国又陆续颁布了几项法规,将禁止雇佣童工的范围逐渐扩大到其他行业,对童工的年龄作进一步限制,并将限制工作时间的范围扩大到女工。

其中,1833年的工厂法规定,纤维工业禁止使用9岁以下的儿童,9岁以上13岁以下童工的日工作时间不得超过8小时,13岁以上18岁以下童工的日工作时间不得超过12小时。

1844年的工厂法进一步将18岁以上的妇女纳入12小时工作日的保护范围。

1847年的《十时间法》规定,13岁至18岁的童工以及女工的工作时间不得超过10小时。

1850年的工厂法将它所约束的工业部门的全体工人均纳入10小时工作时间的保护范围。

受到英国工厂立法的影响,其他一些资本主义国家也相继颁布了工厂法。

例如,法国于1806年制定了工厂法,德国于1839年颁布了《普鲁士工厂矿山条例》和限制童工工作时间的法律。

美国也通过州立法制定工厂法,禁止使用12岁以下童工,提高15岁童工劳动条件,并让受雇儿童接受基本的读写算教育等。

显然,工厂法是保护劳动者的立法,它通过对工时、工资、工作条件等的规定,限制资本家的剥削程度,维护和保障工人健康与生命等基本权利。

因此,19世纪早期出现的工厂法是劳动法的起源,英国1802年的《学徒健康和道德法》是劳动法产生的标志,这是学界的共识。

几乎在工厂法出现的同时,1804年在法国诞生了第一部资产阶级民法典《法国民法典》。

该法典将雇佣关系纳入民法的范围,称这种雇佣关系为“劳动力租赁关系”并加以调整。

<<劳动法学>>

受其影响，其他资产阶级国家也纷纷编纂民法典，将雇佣关系作为租赁契约关系加以规范。学者们认为，劳动关系由工厂法和民法共同调整，反映了资本主义商品经济对劳动力商品的双重需要，一方面，需要按照一般商品交换的规则进行劳动力商品买卖；另一方面，需要将劳动力作为一种特殊商品，由国家出面对劳动力商品买卖中的劳动者进行必要的保护。

此后，民法中有关“劳动力租赁”制度和工厂法的诸多规定融为一体，逐步形成一个兼具“国家干预”和“当事人平等协商”即公法与私法双重性质、旨在保护劳动者的独立的法律部门——劳动法。

（三）劳动法产生的原因 1.劳动法的产生是发展生产力的要求 劳动者是生产力系统中的决定性因素，劳动力再生产是劳动力赖以发展的必要条件，保护劳动者就是保护生产力。

保护以劳动者为载体的劳动力，从而保护生产力是社会各阶级包括资产阶级利益的需要。

在资本主义原始积累阶段和自由竞争初期，资本家对工人的无休止的剥削，尤其是对劳动力的掠夺性、破坏性使用，危及再生产的正常进行，劳动力资源面临枯竭的威胁。

到18世纪后半叶，资本家为了最大限度地攫取剩余价值，将工作日延长到12至16、18小时，突破了一切正常界限——“道德和自然、年龄和性别、昼和夜的界限”。

其结果必然是职业病和伤亡事故的大量发生，工人平均寿命缩短并最终导致工业生产力萎缩和国民生命力衰竭。

于是，仅靠以“契约自由”为原则的民法来调整劳动关系已经不能适应社会保护劳动力资源的需要，亟待创立新法。

工厂法的出现在一定程度上满足了这种社会生产力发展的需求，而工厂法同民法结合而形成的新的劳动法部门则是发展生产力的必然结果。

.....

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>