

<<当代劳动法理论与实务>>

图书基本信息

书名：<<当代劳动法理论与实务>>

13位ISBN编号：9787562332374

10位ISBN编号：7562332371

出版时间：2010-6

出版时间：华南理工大学出版社

作者：杨正喜,吕惠琴 主编

页数：347

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>

## <<当代劳动法理论与实务>>

### 前言

资本和劳动的关系构成了现代社会体系所围绕旋转的轴心。

伴随资本主义生产方式的发展，传统人身依附关系被打破，从而导致社会领域开始了从身份到契约的转变。

“从土地中解放出来的自由人当中，领先一步成为企业家的人最终变成了资本家；而落后于他们的人则只是从土地当中解放出来而已，他们的自由只局限于或者是廉价出卖自己的劳动力，或者是等待死亡。

”当资本主义创造新的生产方式的同时，也创造出一种新的不同于传统农业时代的关系，即工业关系（industrial relations），也有人称之为产业关系、劳资关系。

资本来到世间，从头到脚，每个毛孔都滴着血和肮脏的东西。

“英国工业的威力仅仅是靠野蛮地对待工人、靠破坏工人的健康、靠忽视整代整代的人在社会关系、肉体和精神方面的发展的办法来维持的”。

工人阶级状况成为社会一切灾难最尖锐最露骨的表现，工人展开了激烈反抗斗争。

于是，在1802年，英国通过了《学徒健康与道德法》，其中规定，纺织厂童工工作时间不得超过12小时，标志着现代意义上劳资关系立法的产生。

## <<当代劳动法理论与实务>>

### 内容概要

我国《劳动合同法》于2008年1月1日开始实施后，《劳动合同法》的重要性日益凸显，研究《劳动合同法》，将《劳动合同法》理论与实践相结合，不仅对于理论界，而且对于实务应用都十分重要。目前绝大多数有关劳动法的教材，仍然是较少篇幅论证《劳动合同法》内容，已经远远不能适应社会现实的需要。

且目前的众多相关书籍所附带的案例往往只有案情描述，没有分析，无法满足众多读者对案例分析及相差结果获悉的需求。

针对以上问题，本书用1/4的篇幅论证《劳动合同法》的相差理论与知识，每一章所附案例都带有案例分析和专家意见。

将理论、知识和实务紧密结合是本书的一大特点，有助力读者理解相关内容。

本书可作为高等院校相关专业学生的教材，也可以作为各类司法实务部门解决劳动纠纷，开展日常工作的工具用书。

## &lt;&lt;当代劳动法理论与实务&gt;&gt;

## 书籍目录

第一编 劳动法总论 第一章 劳动法概述 第一节 劳动法的概念及调整对象 第二节 劳动法的适用范围 第三节 劳动法的渊源及其在法律体系中的地位 第四节 劳动法的基本原则  
 案例一 保姆春节加班能否要三倍工资 案例二 中外合资企业的外籍员工是否适用中国《劳动法》 第二章 劳动法的产生与发展 第一节 劳动法的产生与发展 第二节 国际劳动立法的产生与发展 第三节 中国劳动法的产生与发展 案例一 三友实业社劳资纠纷案 案例二 南京国民政府《最低工资法》 第三章 劳动关系劳动法律关系 第一节 劳动关系相关概念辨析 第二节 劳动法律关系的概念和类型 第三节 劳动法律关系的构成要素 案例一 劳动合同不等于劳动合同 案例二 劳动合同的解除权 第四章 工会在调整劳动关系中的职权 第一节 《工会法》与工会 第二节 工会参与民主管理和进行集体谈判的权利 第三节 工会对用人单位监督和参与劳动争议处理的权利 案例一 工会维护职工权益时的代理权 案例二 辞退职工需要提前通知工会 第五章 劳动就业 第一节 劳动就业概述 第二节 就业保障服务 第三节 职业教育与培训 案例一 北京巴士公司是否侵犯劳动者平等就业权 案例一 乙肝员工被单位拒绝录用纠纷 第二编 劳动合同法论 第一节 劳动合同的概念和法律特征 第二节 劳动合同的分类 第三节 劳动合同与劳务合同、雇佣合同的联系与区别 案例一 三方协议能否约束用人单位 案例二 是劳动合同还是劳务合同 第七章 劳动合同的订立 第一节 劳动合同订立的原则 第二节 订立劳动合同的内容 第四节 劳动合同的效力 案例一 劳动者伪造学历订立劳动合同的处理 案例二 单位辞退应签订无固定期限合同劳动者的处理 第八章 劳动合同的变更、解除与终止 第一节 劳动合同的变更 第二节 劳动合同的解除 第三节 劳动合同的终止 案例一 雀巢公司应否支付廖某和解除劳动合同的经济补偿金 ..... 第三编 劳动基准法律制度 第四编 劳动监察与劳动争议处理及违反劳动法的法律责任 参考文献

## &lt;&lt;当代劳动法理论与实务&gt;&gt;

## 章节摘录

2.劳动关系的特征(1)劳动关系的当事人是特定的,一方是劳动者,另一方是用人单位。劳动者是劳动力的所有者,可以释放其脑力和体力的劳动能力以从事物质创造和完成其他工作任务。在我国,劳动者包括在法定劳动年龄内具有劳动能力的我国公民、外国公民、无国籍人。用人单位是指使用和管理劳动者并付给其劳动报酬的单位,用人单位是生产资料的所有者、经营者、管理者,支配和使用其掌握的生产资料,有偿使用劳动者。

在我国,用人单位包括依法成立的企业、个体经济组织、国家机关、事业组织、社会团体。

(2)劳动关系的内容是在实现劳动过程中发生的社会关系,是在职业劳动、集体劳动、工业劳动过程中发生的社会关系。

所谓实现劳动过程,就是劳动者参加到某一用人单位中去劳动,使劳动者与用人单位提供的生产资料相结合,而不是劳动者同自有的生产资料结合。

强调劳动过程,就是强调劳动力和生产资料相结合的生产过程,从而与物物交换的实现过程相区别。一般来说,物物交换的关系属于民法的范畴,与劳动过程没有直接联系,因而不受劳动法调整。

在我国,劳动法所调整的劳动关系产生于职业劳动、集体劳动和工业劳动过程中,非单位的私人雇佣劳动关系和农业劳动关系、家庭成员共同劳动关系不受劳动法调整。

(3)劳动关系具有人身关系、财产关系的属性。

劳动者向用人单位提供劳动力,就是将其人身在一定限度内交给用人单位支配,因而劳动关系具有人身属性。

这一属性也决定了用人单位对劳动力的使用、管理,直接关系到劳动者的人身,关系到其健康和生命,关系到其劳动能力、劳动人格、尊严的维护,关系到其工资待遇等物质权利的保护。

因而,劳动力使用者应负责提供劳动安全卫生条件和其他条件。

这种人身属性也决定了劳动者必须亲自履行劳动义务,并应遵守用人单位的内部劳动规则,按照劳动力使用者的要求进行劳动。

<<当代劳动法理论与实务>>

编辑推荐

《当代劳动法理论与实务》：21世纪高等学校社会学与公共管理系列教材

<<当代劳动法理论与实务>>

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>