

<<实施劳动法疑难问题深度透视>>

图书基本信息

书名：<<实施劳动法疑难问题深度透视>>

13位ISBN编号：9787503699511

10位ISBN编号：7503699515

出版时间：2010-3

出版时间：法律出版社

作者：董保华

页数：364

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>

<<实施劳动法疑难问题深度透视>>

前言

1994年7月5日《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）公布。

2007年6月29日《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）公布。

笔者献上这本新作，作为两年前另一本著作《十大热点事件透视劳动合同法》的姐妹篇。

本书意在介绍《劳动合同法》公布两年以来发生的新事件、公布的新法规、出现的新观点。

为了对劳动关系的演变情况能有更直观的认识，本书还对两年前后发生的十大热点事件进行了对比。

如果条件允许，笔者很希望每隔两三年推出这样的一本著作。

笔者希望以这种形式来记录中国劳动法制建设的轨迹。

（一）两年来。

一些劳动立法有了新的解释 昨天本应是一个重要的纪念日。

然而，让人感到有些意外的是有什么庆祝活动也没有。

意味深长的是，《最高人民法院关于当前形势下做好劳动争议纠纷案件审判工作的指导意见》于今天发布。

于是笔者有了一些遐想，如果今年开展庆祝活动，是庆祝《劳动法》公布15周年，还是庆祝《劳动合同法》公布2周年？

抑或两者一起庆祝？

两会期间，全国人大常委会法制工作委员会副主任信春鹰表示：大家可能要了解一下我们以前的《劳动法》，在《劳动合同法》之前我们很多的劳动标准是在《劳动法》中规定的。

实在地说，《劳动合同法》里面的新的东西并不是那么多，它唯一特别强调的就是劳动关系要有劳动合同。

在看《劳动合同法》之前，让大家先去了解《劳动法》，为什么呢？

因为“《劳动合同法》里面新的东西并不是那么多”，唯一特别强调的不过就是“劳动关系要有劳动合同”，其实即便是唯一的这一亮点，《劳动法》里也早就作出了规定。

两会期间立法者显然向大家发出这样一个相对无为的信号。

<<实施劳动法疑难问题深度透视>>

内容概要

这本新作，是两年前作者的另一本著作《十大热点事件透视劳动合同法》的姐妹篇。作者意在介绍劳动合同法公布两年多以来发生的新事件、公布的新法规、出现的新观点，对在实施劳动法律(特别是新法律)过程中的疑难问题做出深度透视和详细指导。为了对劳动关系的演变情况能有更直观的认识，本书还对两年前后发生的十大热点事件进行了对比。在“董保华品名案”丛书中，作者将用一系列对事件和案例的精心解读，记录中国劳动法制建设的发展轨迹。

<<实施劳动法疑难问题深度透视>>

作者简介

董保华，1954年3月出生，1982年2月毕业于华东师范大学，现任华东政法大学教授、博士生导师，中国法学会社会法研究会副会长、中国劳动法学研究会副会长，中国劳动学会常务理事，上海市劳动学会劳动法专业委员会主任委员，上海市法学会劳动法研究会总干事。曾参与《中华人民共和国劳动法》论证和起草工作。

1987年开始从事劳动法学研究以来，公开发表有关劳动法律方面的论著400余万字。撰写劳动法方面的著作主要有《劳动的法律保障》、《中国劳动法学》、《劳动法教程》、《“劳工神圣的卫士”——劳动法》、《社会保障法律制度》、《劳动法原理》、《劳动法论》、《劳动关系调整的法律机制》、《社会法原论》、《劳动合同研究》、《社会保障的法学观》、《劳动法精选案例一六重透视》、《劳动关系调整的社会化与国际化》、《劳动力派遣》等；公开发表论文200余篇，其中在法学、劳动科学方面国家级的核心期刊上发表的论文约100篇，并有50多篇论文获得司法部或上海市等有关部门评选的优秀论文奖；同时，还主持或参与10多项司法部或上海市有关部门的研究课题，并多次获奖。

<<实施劳动法疑难问题深度透视>>

书籍目录

前言：写在《劳动法》公布15周年、《劳动合同法》公布2周年第一章 从2009年两会上总理对就业的关注看我国的促进就业法 一、2009年两会上总理关注就业问题 二、公平就业制度 三、公共就业服务制度 四、就业管理制度 五、关于促进就业法律制度的思考 六、企业招聘管理的操作实务第二章 从华为为员工买断工龄看无固定期限合同制度 一、华为买断工龄引发争议 二、我国现行无固定期限合同制度的介绍 三、新旧无固定期限合同制度的比较 四、无固定期限合同的操作实务第三章 从我国劳动基准调整引发的争议看我国的工资和工时制度 一、我国劳动基准调整引发的争议 二、最低工资制度 三、最高工时制度 四、休假制度 五、工资、工时制度引发的争议与思考 六、工资、工时管理的操作实务第四章 从京城解聘第一案看解雇保护制度 一、京城解聘第一案 二、劳动合同过错性解除制度 三、劳动合同非过错性解除制度 四、劳动合同的终止制度 五、中国解雇制度变化对企业管理的影响 六、解除、终止合同的操作实务第五章 从倒闭潮看并购和裁员制度 一、广东发生了倒闭潮 二、劳动合同的承继制度 三、经济性裁员制度 四、劳动合同因用人单位原因而法定终止制度 五、并购、裁员制度对企业管理的影响与应对第六章 从农民工“卧底维权”看劳动过程的书面管理制度 一、不签订书面劳动合同等于欠下了法律的高利贷 二、劳动关系确立时的书面形式 三、劳动关系存续时的书面形式 四、劳动关系结束时的书面形式 五、事实劳动关系的认定和处理制度 六、书面化、证据化的影响与应对第七章 从飞行员自行返航看员工的辞职制度 一、飞行员自行返航引发的争议 二、基本辞职制度 三、限制辞职制度 四、被动辞职制度 五、飞行员自行返航的思考 六、员工流动自由化对企业的影响与应对第八章 从可口可乐的派遣看劳务派遣制度 一、可口可乐的劳务派遣引发争议 二、劳务派遣的概念和特征 三、劳务派遣关系的主体 四、劳务派遣合同的内容 五、用工单位在劳务派遣中的操作实务第九章 工会主席讨薪被打看工会的维权机制 一、陕西工会主席帮农民工讨薪被打骨折 二、我国工会的性质和职能 三、企业工会组织与企业工会主席 四、集体协商与集体合同制度 五、劳动者维权方式的探讨第十章 从劳动争议案件的“井喷”看劳动争议处理制度 一、劳动争议案件出现了“井喷” 二、劳动争议的调解制度 三、劳动争议的仲裁制度 四、劳动争议的诉讼制度 五、关于劳动争议案件“井喷”的思考主要参考文献后记：两年前后的若干记忆

<<实施劳动法疑难问题深度透视>>

章节摘录

(二) 职业指导公共就业服务机构应当加强职业指导工作, 配备专(兼)职职业指导工作人员, 向劳动者和用人单位提供职业指导服务。

职业指导工作人员经过专业资格培训并考核合格, 获得相应的国家职业资格证书方可上岗。

公共就业服务机构应当为职业指导工作提供相应的设施和条件, 推动职业指导工作的开展, 加强对职业指导工作的宣传。

职业指导工作包括以下内容: (1) 向劳动者和用人单位提供国家有关劳动保障的法律法规和政策、人力资源市场状况咨询; (2) 帮助劳动者了解职业状况, 掌握求职方法, 确定择业方向, 增强择业能力; (3) 向劳动者提出培训建议, 为其提供职业培训相关信息; (4) 开展针对劳动者个人职业素质和特点的测试, 并对其职业能力进行评价; (5) 对妇女、残疾人、少数民族人员及退出现役的军人等就业群体提供专门的职业指导服务; (6) 对大中专学校、职业院校、技工学校学生的职业指导工作提供咨询和服务; (7) 对准备从事个体劳动或开办私营企业的劳动者提供创业咨询服务; (8) 为用人单位提供选择招聘方法、确定用人条件和标准等方面的招聘用人指导; (9) 为职业培训机构确立培训方向和专业设置等提供咨询参考。

(三) 就业援助 一公共就业服务机构应当建立就业困难人员帮扶制度, 通过落实各项就业扶持政策、提供就业岗位信息、组织技能培训等有针对性的就业服务和公益性岗位援助, 对就业困难人员实施优先扶持和重点帮助。

地方各级人民政府应当加强基层就业援助服务工作, 对就业困难人员实施重点帮助, 提供有针对性的就业服务和公益性岗位援助。

1. 就业援助的对象 就业援助对象包括就业困难人员和零就业家庭。

就业困难对象是指因身体状况、技能水平、家庭因素、失去土地等原因难以实现就业, 以及连续失业一定时间仍未能实现就业的人员。

零就业家庭是指法定劳动年龄内的家庭人员均处于失业状况的城市居民家庭。

对援助对象的认定办法, 由省级劳动保障行政部门依据当地人民政府规定的就业援助对象范围制定。

《残疾人保障法》也规定地方各级人民政府应当开发适合残疾人就业的公益性岗位。

公共就业服务机构应当制定专门的就业援助计划, 对就业援助对象实施优先扶持和重点帮助。

对因资源枯竭或者经济结构调整等原因造成就业困难人员集中的地区, 上级人民政府应当给予必要的扶持和帮助。

<<实施劳动法疑难问题深度透视>>

编辑推荐

事件，记录轨迹！
思想，推动步伐！

从两会上总理对就业的关注看我国的就业促进法
度 从我国劳动基准调整看我国的工资和工时制度
从华为为员工买断工龄看无固定期限合同制
从京城解聘第一案看解雇保护制度 从倒
闭潮看并购和裁员制度 从农民工卧底维权看劳动过程的书面管理制度 从飞行员自行返航看员
工的辞职制度 从可口可乐的派遣看劳务派遣制度 从工会主席讨薪被打看工会的维权机制
从劳动争议案件的井喷看劳动争议处理制度

<<实施劳动法疑难问题深度透视>>

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>