

<<劳动法学>>

图书基本信息

书名：<<劳动法学>>

13位ISBN编号：9787811174953

10位ISBN编号：7811174952

出版时间：2008-8

出版时间：中国农业大学出版社

作者：李瑞，唐元平 主编

页数：328

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>

前言

我国越来越多的高等院校设置了经济管理类学科专业，这是一个包括经济学、管理科学与工程、工商管理、公共管理、农业经济管理、图书档案学6个二级学科门类和22个专业的庞大学科体系。

2006年教育部的数据表明在全国普通高校中经济类专业布点1518个，管理类专业布点4328个。

其中除少量院校设置的经济管理专业偏重理论教学外，绝大部分属于应用型专业。

经济管理类应用型专业主要着眼于培养社会主义国民经济发展所需要的德智体全面发展的高素质专门人才，要求既具有比较扎实的理论功底和良好的发展后劲，又具有较强的职业技能，并且又要求具有较好的创新精神和实践能力。

在当前开拓新型工业化道路，推进全面小康社会建设的新时期，进一步加强经济管理人才的培养，注重经济理论的系统化学习，特别是现代财经管理理论的学习，提高学生的专业理论素质和应用实践能力，培养出一大批高水平、高素质的经济管理人才，越来越成为提升我国经济竞争力、保证国民经济持续健康发展的重要前提。

这就要求高等财经教育要更加注重依据国内外社会经济条件的变化适时变革和调整教育目标和教学内容；要求经济管理学科专业更加注重应用、注重实践、注重规范、注重国际交流；要求经济管理学科专业与其他学科专业相互交融与协调发展；要求高等财经教育培养的人才具有更加丰富的社会知识和较强的人文素质及创新精神。

要完成上述任务，各所高等院校需要进行深入的教学改革和创新。

特别是要搞好有较高质量的教材的编写和创新。

出版社的领导和编辑通过对国内大学经济管理学科教材实际情况的调研，在与众多专家学者讨论的基础上，决定编写和出版一套面向经济管理学科专业的应用型系列教材，这是一项有利于促进高校教学改革发展的措施。

本系列教材是按照高等学校经济类和管理类学科本科专业规范、培养方案，以及课程教学大纲的要求，合理定位，由长期在教学第一线从事教学工作的教师立足于21世纪经济管理类学科发展的需要，深入分析经济管理类专业本科学生现状及存在问题，探索经济管理类专业本科学生综合素质培养的途径，以科学性、先进性、系统性和实用性为目标，其编写的特色主要体现在以下几个方面：（1）关注经济管理学科发展的大背景，拓宽理论基础和专业知识，着眼于增强教学内容的联系实际和应用性，突出创造能力和创新意识。

（2）体系完整、严密。

系列涵盖经济类、管理类相关专业以及与经管相关的部分法律类课程，并把握相关课程之间的关系，整个系列丛书形成一套完整、严密的知识结构体系。

<<劳动法>>

内容概要

本书系统、全面地介绍了劳动法的基础知识，论述了劳动法的基本概念、基本原则和主要法律制度。全书分章阐述了劳动法基本理论、劳动法的历史沿革、促进就业法律制度、劳动合同法、工会法律制度、工作时间与休息时间制度、工资与职工福利法律制度、劳动安全卫生法律制度、劳动争议处理法律制度、劳动监督检查法律制度以及违反劳动法的法律责任。

本书既注重劳动法基本理论的解析，反映劳动法领域的最新研究成果，又十分注重理论在实践运用中的解说，体现了本书追求劳动法知识的科学性、前沿性、体系性和实践性的特色。

本书可作为高等院校法学专业、财经专业教材，也可供其他专业学生选用，还可作为普通读者了解、学习和运用劳动法知识的参考书。

书籍目录

第1章 劳动法基本理论 1.1 劳动法的概念及调整对象 1.1.1 劳动法的概念 1.1.2 劳动法的调整对象
1.2 劳动权 1.2.1 劳动权的概念 1.2.2 劳动权在我国立法中的体现 1.3 劳动法律关系 1.3.1 劳动法律关系的内涵与特征 1.3.2 劳动法律关系的构成要素 1.3.3 劳动法律关系的产生、续延、变更和终止
1.4 劳动法的地位与作用 1.4.1 劳动法的地位 1.4.2 劳动法的作用 1.5 劳动法律渊源与体系 1.5.1 劳动法律规范与劳动法律渊源概述 1.5.2 我国的劳动法律渊源 1.5.3 劳动法律体系 1.6 劳动法的基本原则 1.6.1 劳动法基本原则概述 1.6.2 我国劳动法的基本原则 思考题第2章 劳动法的沿革 2.1 劳动法的产生 2.2 外国劳动立法 2.2.1 资本主义国家劳动立法的历史沿革 2.2.2 社会主义国家劳动立法的历史沿革 2.3 中国劳动法的历史沿革 2.3.1 中华人民共和国成立以前的劳动立法 2.3.2 中华人民共和国成立以后的劳动立法 2.4 国际劳动立法 2.4.1 国际劳动立法的概念 2.4.2 国际劳工组织 2.4.3 国际劳动立法的内容与特点 2.4.4 国际劳动立法的评价 2.4.5 我国与国际劳动立法的关系 思考题第3章 促进就业法律制度 3.1 促进就业概述 3.1.1 促进就业的概念与政府职责 3.1.2 促进就业的基本方针与原则 3.1.3 就业促进政策与立法 3.2 就业与就业权 3.2.1 就业 3.2.2 就业权 3.3 人力资源市场 3.3.1 劳动力市场与人力资源市场的概念 3.3.2 人力资源市场管理体制 3.3.3 人力资源市场准入管理 3.3.4 人力资源市场中介管理 3.4 就业服务与管理 3.4.1 就业服务的内涵 3.4.2 就业服务体系 3.4.3 就业登记 3.4.4 职业指导和职业介绍 3.4.5 就业援助 3.5 职业教育与培训 3.5.1 职业教育与培训概述 3.5.2 职业教育与培训的实施 3.5.3 职业教育的分类 3.5.4 劳动预备制度 3.5.5 职业资格证书制度 思考题第4章 劳动合同法 4.1 劳动合同及立法概述 4.1.1 劳动合同的概念与特征 4.1.2 劳动合同的适用范围 4.1.3 《劳动合同法》立法进程 4.1.4 《劳动合同法》的立法宗旨 4.1.5 《劳动合同法》与《劳动法》《合同法》的关系 4.2 劳动合同的订立 4.2.1 劳动合同订立的原则 4.2.2 劳动合同订立的条件 4.2.3 劳动合同的效力 4.2.4 订立劳动合同双方当事人的法定权利与义务 4.2.5 劳动合同约定条款的订立 4.3 劳动合同的履行与变更 4.3.1 履行的原则 4.3.2 不明确条款的履行规则 4.3.3 劳动合同履行过程中用人单位的法定义务 4.3.4 劳动合同履行过程中劳动者享有的法定权利 4.3.5 劳动合同的变更 4.4 劳动合同的解除与终止 4.4.1 劳动合同解除的概念与形式 4.4.2 用人单位不得解除劳动合同的情形 4.4.3 工会对用人单位单方解除劳动合同的监督 4.4.4 劳动合同的终止 4.4.5 劳动合同解除与终止的经济补偿 4.4.6 违法解除或终止劳动合同的法律后果 4.4.7 合同附随义务 4.5 劳动合同的特别规定 4.5.1 集体合同 4.5.2 劳务派遣 4.5.3 非全日制用工 4.6 用人单位的内部规章制度 4.6.1 内部规章制度的决定程序 4.6.2 规章制度的异议程序 4.6.3 规章制度的告知程序 4.6.4 职工名册制度 4.7 法律责任 4.7.1 用人单位的法律责任 4.7.2 劳动者的法律责任 4.7.3 劳务派遣单位的法律责任 4.7.4 非法用工单位的法律责任 4.7.5 个人承包的法律责任 4.7.6 合同无效的过错责任和用人单位的连带责任 4.7.7 行政机关的法律责任 思考题第5章 工会法律制度 5.1 工会的法律地位与职责 5.1.1 工会在调整劳动关系中的地位 5.1.2 工会的权利和职责 5.2 工会法与劳动法的关系 5.2.1 工会法的概念 5.2.2 工会法与劳动法的关系概述 5.3 职工参与权 5.3.1 职工参与权的法律特征与社会条件 5.3.2 我国职工民主参与立法现状 5.3.3 不同类型的企业的职工参与权 5.4 集体劳动关系及其法律调整 5.4.1 集体劳动关系 5.4.2 集体劳动关系的核心制度 5.4.3 我国集体协商制度 5.5 三方协商机制 5.5.1 三方协商机制的含义及推行的必要性 5.5.2 我国三方协商机制的构建与运行规则 5.5.3 三方协商机制中的政府、工会与企业组织 5.5.4 三方协商机制的作用 思考题第6章 工作时间与休息时间制度 6.1 工作时间与休息时间制度概述 6.1.1 工作时间与休息时间的关系 6.1.2 确定标准工作时间与休息时间应遵循的原则 6.1.3 工作时间与休息时间制度的作用及意义 6.1.4 国际工作时间立法的起源与发展 6.1.5 我国工作时间立法状况 6.1.6 我国工时制度的立法原则及内容 6.2 工作时间制度 6.2.1 工作时间的概念与范围 6.2.2 工时形式 6.3 休息时间制度 6.3.1 休息时间的概念 6.3.2 休息时间的种类 6.4 延长工作时间及其限制 6.4.1 延长工作时间的概念及形式 6.4.2 延长工作时间的限制 6.4.3 延长工时的补偿 6.4.4 用人单位违法延长工时的法律责任 思考题第7章 工资与职工福利法律制度 7.1 工资概述 7.1.1 工资的概念与职能 7.1.2 我国工资立法应遵循的原则 7.1.3 我国工资立法的概况 7.1.4 我国工资立法的作用 7.2 工资构成和工资形式 7.2.1 工资构成 7.2.2 工资形式 7.3 最低工资制度 7.3.1 最低工资概述 7.3.2 最低工资的适用范围 7.3.3 最低工资标准 7.3.4 违反最低工资规定的法律责任 7.4 特殊情况下

<<劳动法>>

的工资支付 7.4.1 特殊情况下的工资的概念与特点 7.4.2 特殊情况下的工资类型 7.5 工资的法律保障 7.5.1 保障工资的支付 7.5.2 保障实际工资 7.6 职工福利法律保障 7.6.1 职工福利概述 7.6.2 职工福利的法律保障 思考题第8章 劳动安全卫生法律制度 8.1 劳动安全卫生法律制度概述 8.1.1 劳动安全卫生法律制度的含义与特征 8.1.2 劳动安全卫生立法概况 8.1.3 劳动安全卫生立法的分类 8.1.4 劳动安全卫生立法的体例 8.1.5 劳动安全卫生法律关系 8.2 劳动安全法与劳动卫生法 8.2.1 劳动安全法 8.2.2 劳动卫生法的主要内容 8.3 劳动安全卫生管理法律制度 8.3.1 安全生产责任制度 8.3.2 安全技术措施计划的管理制度 8.3.3 安全生产教育制度 8.3.4 安全生产检查制度 8.3.5 安全卫生监察制度 8.3.6 伤亡事故报告与处理制度 8.4 职业伤害保障法律制度 8.4.1 职业伤害保障法律制度概述 8.4.2 职业病防治法律制度 8.4.3 工伤及其认定 8.4.4 工伤损害赔偿 8.5 特殊职工保护法 8.5.1 特殊职工保护立法概况 8.5.2 对女职工的特殊劳动保护法律规定 8.5.3 对未成年工的特殊劳动保护法律规定 思考题第9章 劳动争议处理法律制度 9.1 劳动争议处理法律制度概述 9.1.1 劳动争议的概念及特征 9.1.2 劳动争议处理的宗旨与性质 9.1.3 劳动争议的分类 9.1.4 劳动争议处理的立法概况 9.1.5 劳动争议的范围 9.1.6 劳动争议的处理方式 9.2 劳动争议处理的基本原则 9.2.1 着重调解原则 9.2.2 及时处理原则 9.2.3 依法处理原则 9.2.4 当事人法律地位平等原则 9.3 劳动争议的调解法律制度 9.3.1 劳动争议调解的概念 9.3.2 劳动争议调解的原则 9.3.3 劳动争议调解机构 9.3.4 劳动争议调解的程序 9.4 劳动争议的仲裁法律制度 9.4.1 劳动争议仲裁的概念 9.4.2 劳动争议仲裁的机构 9.4.3 劳动争议仲裁的原则 9.4.4 劳动争议仲裁的范围 9.4.5 劳动争议仲裁的管辖 9.4.6 劳动争议仲裁参加人 9.4.7 劳动争议仲裁的时效 9.4.8 劳动争议仲裁的程序 9.5 劳动争议的诉讼法律制度 9.5.1 劳动争议诉讼的概念 9.5.2 我国劳动争议处理体制的思考 9.5.3 劳动争议诉讼的原则 9.5.4 劳动争议诉讼当事人 9.5.5 劳动争议案件的管辖 9.5.6 劳动争议案件的诉讼程序 9.5.7 诉讼时效 思考题第10章 劳动监督检查法律制度 10.1 劳动监督检查法律制度概述 10.1.1 劳动监督检查的概念 10.1.2 劳动监督检查的意义 10.1.3 劳动监督检查的体系 10.2 劳动监察 10.2.1 劳动监察的概念 10.2.2 劳动监察的主体 10.2.3 劳动监察的对象与客体 10.2.4 劳动监察的内容 10.2.5 劳动监察的程序 10.3 工会和人民群众的监督 10.3.1 工会的劳动监督 10.3.2 人民群众监督 10.4 其他行政机关的监督检查 10.4.1 其他行政机关监督检查的类型 10.4.2 其他行政机关开展监督检查的方式 思考题第11章 违反劳动法的法律责任 11.1 违反劳动法的法律责任概述 11.1.1 法律责任与违反劳动法责任 11.1.2 违反劳动法的法律责任的特征 11.1.3 违反劳动法的法律责任的条件 11.1.4 违反劳动法的法律责任的立法概况 11.2 违反劳动法责任的种类 11.2.1 过错责任与无过错责任 11.2.2 民事责任与行政责任 11.2.3 法人责任与个人责任 11.2.4 分割责任与连带责任 11.2.5 履行责任、返还责任、赔偿责任 11.3 用人单位违反劳动法的法律责任 11.3.1 用人单位制定的劳动规章制度违反劳动法律、法规规定的法律责任 11.3.2 用人单位违反工作时间和休息休假规定的法律责任 11.3.3 用人单位侵害劳动者关于工资报酬合法权益的法律责任 11.3.4 用人单位违反劳动安全卫生法律规范的法律规范 11.3.5 用人单位违反女职工和未成年工保护方面规定的法律责任 11.3.6 用人单位采用非法手段强迫劳动者劳动等行为的法律责任 11.3.7 用人单位违反社会保险法规的法律责任 11.3.8 用人单位违反劳动合同的法律责任 11.3.9 用人单位未按规定开展职工培训的法律责任 11.3.10 用人单位无理阻挠行政监督的法律责任 11.4 劳动者违反劳动法的法律责任 11.4.1 劳动者违反法律或合同约定解除劳动合同的法律责任 11.4.2 劳动者违反劳动合同中约定的保密事项应承担的法律责任 11.4.3 劳动者违反劳动法的行政责任与刑事责任 11.5 其他劳动法主体违反劳动法的法律责任 11.5.1 劳动行政机关和其他行政机关及其工作人员违反劳动法的法律责任 11.5.2 工会及其工作人员的法律责任 11.5.3 调解和仲裁机构及其工作人员的法律责任 11.5.4 劳动就业服务机构法律责任 思考题参考文献

章节摘录

第3章 促进就业法律制度3.4 就业服务与管理3.4.1 就业服务的内涵就业服务，是指就业服务主体为劳动者实现就业和用人单位招用劳动者提供的社会服务。

在劳动力市场的运行机制和国家劳动政策的实施体系中，它都是一个重要的组成部分。

公共就业服务，就是指由各级劳动保障部门提供的公益性就业服务，包括就业登记、职业指导、职业介绍、就业援助以及其他公共就业服务。

劳动就业服务的对象是劳动力供求双方。

按照市场经济的要求，凡是有劳动力供给愿望的各种劳动者和有劳动力需求欲望的各种用人单位都在服务对象的范围之内。

就劳动力供给主体来说，既包括城镇劳动者，又包括农村剩余劳动力；既包括失业人员，又包括要求流动的在业人员；既包括在劳动年龄内的劳动者，又包括超过劳动年龄后仍有求职愿望的劳动者；既包括本地区、本部门的劳动者，又包括要求在本地区、本部门就业的外地区、外部门的劳动者；既包括境内劳动者，又包括允许在境内就业的境外劳动者。

就劳动力需求方来说，应不受用人单位的所有制形式和所属地区或部门的限制，并且应当既包括境内用人单位还包括对境内劳动力有需求的境外雇主。

总的来说，在市场经济条件下，通过人力资源市场调节社会劳动力供求关系，客观上必然要求建立健全就业服务体系。

3.4.2 就业服务体系我国的劳动就业服务管理，实行一整套对就业服务统一领导和分级分部门以及专门机构管理的体制。

总体上由政府公共就业服务和职业中介服务进行指导和监督，建立并完善覆盖城乡的就业服务体系。

同时，政府要加强人力资源市场信息网络及相关设施建设，建立健全人力资源市场信息服务体系，完善市场信息发布制度。

具体而言，我国就业服务机构包括以下几个机构。

<<劳动法学>>

编辑推荐

1. 科学实用：面向应用型人才就业，具备大量当前实用案例，注重培养学生实践能力 2. 内容新颖：借鉴国内外最新教材，融会当前最新理论，遵循最新发布的各项准则、规范 3. 系列完整：把握财经管理专业相关学科、课程之间的关系，整个系列体系严密完整 4. 方便教学：提供完备的电子教案、习题参考答案等教学资源，适合教学需要

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>