

<<劳动争议处理法律制度研究>>

图书基本信息

书名：<<劳动争议处理法律制度研究>>

13位ISBN编号：9787504569899

10位ISBN编号：7504569895

出版时间：2008-5

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：董保华

页数：444

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>

<<劳动争议处理法律制度研究>>

前言

随着2007年《劳动合同法》《就业促进法》和《劳动争议调解仲裁法》的相继出台，我国的劳动法学研究也呈现出了由冷转热的趋势，劳动法学仿佛一夜之间也成了“显学”。

然而，和市场经济同处于转型期的我国的劳动关系，问题依然严重。

2006年以来劳动争议案件仍然呈现了快速上升的趋势，统计数据显示，2006年全年各级劳动争议仲裁委员会受理劳动争议案件44.7万件，比上年增长9.9%。

面对与日俱增的劳动争议案件，重新审视和改革我们的劳动争议处理立法成为理论界与实务界共同关注的焦点。

2008年5月1日开始施行的《劳动争议调解仲裁法》本身就是对劳动争议处理制度的一次重塑。

劳动关系反映的是劳动与资本之间的利益分配关系，是一个不断变化的矛盾过程。

用人单位与劳动者之间的冲突和争议是这个关系自然衍生出来的结果。

劳动争议处理制度的研究就是要寻找劳动争议合理而有效的解决路径和制度改进。

本书是在司法部“劳动争议处理法律制度研究”课题的基础上编写而成的，该课题组由华东政法大学董保华教授牵头，召集了一大批高校、劳动行政部门、司法系统和律师界的专业人士。

从调查研究到课题报告，再到形成40多万字的书稿，历经一年多的时间。

在课题进行期间，先后召开了“劳动争议处理法律制度国际研讨会暨上海法学家论坛”以及几次国内小型的专家研讨会。

在书稿交付出版社之前，恰逢《劳动争议调解仲裁法》颁布。

所以，我们对书稿内容又进行了一些调整，增加了《劳动争议调解仲裁法》的相关内容和评价分析。

全书以我国劳动争议处理的协商、调解、仲裁、诉讼法律制度的分析报告为线索，收集了海峡两岸劳动法学者在劳动争议处理问题方面的多篇学术论文。

在研究方法上，本书不仅使用了传统的法学分析方法对我国现存的劳动争议处理问题进行学理分析，而且对搜集的大量劳动争议数据进行了整理和社会统计分析，形成了调研报告。

第一章对我国劳动争议处理制度进行了简单的介绍；第二章对我国劳动争议处理制度进行了理论分析；第三章和第四章对我国的“协、调、裁、审”四个具体争议处理制度进行了多方位的研究；第五章收录了多个调研报告，是对现行劳动争议处理制度的实证性分析。

随着市场化和全球化步伐的加快，用工方式日益多样化，劳动关系日趋复杂化，劳动争议案件逐年增多。

在这样的大背景下，劳动法研究的多元化对于构建和谐劳动关系起着铺路石的作用，只有基于现实分析的理论研究才能把我们引向劳资双赢的结果。

而在现实中，我们每一次的制度性变革都应该充分考虑社会现实的客观变化，慎之又慎。

毕竟，“法律发展的重心在于社会本身”。

本课题组的组长为董保华，课题组成员包括：王建军、郭文龙、张宪民、马建军、李凌云、崔浩、周开畅、巴琳、宋登科、纪冠男等。

全书由董保华、周开畅、李国庆负责统稿。

<<劳动争议处理法律制度研究>>

内容概要

本书以我国劳动争议处理的协商、调解、仲裁、诉讼法律制度的分析报告为线索，收集了海峡两岸劳动法学者在劳动争议处理问题方面的多篇学术论文。

在研究方法上，本书不仅使用了传统的法学分析方法对我国现存的劳动争议处理问题进行学理分析，而且对搜集的大量劳动争议数据进行了整理和社会统计分析，形成了调研报告。

第一章对我国劳动争议处理制度进行了简单的介绍；第二章对我国劳动争议处理制度进行了理论分析；第三章和第四章对我国的“协、调、裁、审”四个具体争议处理制度进行了多方位的研究；第五章收录了多个调研报告，是对现行劳动争议处理制度的实证性分析。

<<劳动争议处理法律制度研究>>

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，中国劳动法学研究会副会长，中国法学会社会法研究会副会长，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》的论证和起草工作。

自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500余万字。公开发表论文约200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。

主要著作：1.《劳动力派遣》。

中国劳动社会保障出版社2.《十大热点事件透视劳动合同法》。

法律出版社3.《劳动合同法的软着陆》，中国法制出版社4.《最新劳动合同法案例解读》，法律出版社5.《社会法原论》，中国政法大学出版社6.《劳动法精选案例六重透视》，中国劳动社会保障出版社7.《劳动合同研究》，中国劳动社会保障出版社8.《社会保障的法学观》，北京大学出版社9.《劳动关系调整的法律机制》，上海交通大学出版社。

<<劳动争议处理法律制度研究>>

书籍目录

第一章 劳动争议处理制度概述 劳动争议及劳动争议处理制度 劳动争议协商制度 劳动争议调解制度 劳动争议仲裁制度 劳动争议诉讼制度第二章 劳动争议处理制度理论研究 “劳动争议处理法律制度研究”课题纲要 论我国劳动争议处理立法的基本定位 论我国劳动争议处理机制的调整 劳动争议概念、分类及程序适用研究 劳动争议监督机制综述 台湾地区劳资争议处理之法律规定与检讨 劳资争议处理之自主解决与公的解决方式第三章 劳动争议协商与调解制度研究 做“实”协商——“劳动争议处理法律制度研究”分报告之一 做“大”调解——“劳动争议处理法律制度研究”分报告之二 集体争议处理制度研究 台湾地区劳资争议调解制度的观察与分析——实践与本质的辩证 美国劳资争议处理制度中预防性调解之概念与措施第四章 劳动争议仲裁与诉讼制度研究 做“强”仲裁——“劳动争议处理法律制度研究”分报告之三 做“精”诉讼——“劳动争议处理法律制度研究”分报告之四 《劳动争议调解仲裁法》对法院劳动争议审判工作可能产生的影响 台湾地区劳资争议与仲裁制度之介绍与检讨 劳动争议诉讼举证责任分配第五章 劳动争议实证研究 我国各地劳动争议处理现状研究报告——以上海、四川为例 中国法律维权行动：“醒悟”与法律：意识的发展 劳动关系多方协调机制研究——以上海市为例后记

<<劳动争议处理法律制度研究>>

章节摘录

2.委员之任期、待遇与身份保障劳动委员会之委员任期为两年，委员出缺时替补委员替补其剩余任期，委员得连续任命之。

委员分为特别职与一般职，中劳委公益委员与地劳委之三方委员皆属于特别职，原则上只受领出席费、与车马费等遂行职务之必要费用；中劳委之劳资双方委员属于一般职，得受领法定俸给予津贴。

现任委员与卸任委员皆有保守职务上机密之义务。

劳动委员会之委员如有身心障碍致无法执行职务、违反委员义务，或对其他委员有暴力行为者，得经隶属之委员会同意罢免之。

另外，委员如有该当前述消极资格之情事者，亦同。

劳动委员会之委员排除公职者，一般皆由民间人士担任，特别是公益委员通常都是兼任职务，其制度设计之用意在使公益委员不致恋栈其职，于处理劳资纠纷事务时，较不会受制于劳资委员与双方当事人。

因此，中劳委与地劳委之公益委员中，约有六七成是大学教授与执业律师。

由此可知，在委员会之实际运作中，公益委员大多数属于法律专家，但此并非委员之资格要件，实际上尚有多数其他专长者被选为公益委员，毕竟劳资纠纷之合理解决必须借由各种领域专家为广泛视野之判断，从而，由劳动委员会之委员构成，亦可窥见其具有独特之专门性格。

各级劳动委员会皆置有处理会内事务之事务局，配置局长及若干职员。

职员之任命经委员会会长同意后，由厚生劳动大臣或各都道府县知事任命之。

由于委员属兼任职者居多，为顺利遂行委员会任务，事务局必须扮演重要辅助角色，因此事务局职员之职量充实乃益见其重要性。

3.劳动委员会之权限与特色日本劳动委员会必须在公平超然立场下，致力于促进劳资双方自主解决纷争，必要时尚得以强制力建立劳资双方之规范，因此其权限行使之独立性必须以法律保障之。

劳动委员会依据工会法及劳资争议处理法所赋予之权限独立行使职权，不受所辖区都道府县知事或厚生劳动大臣之指挥命令，造就出其具有独立行政委员会之法性格。

依据工会法与劳资争议处理法规定，劳动委员会拥有资格审查、不当劳动行为审查、团体协约扩张适用之决议、中劳委之再审查等权限。

由于各权限皆含有依证据认定事实与依所认定之事实适用法律等作用，因此使劳动委员会亦具有准司法之性格。

以下针对劳动委员会之主要权限概要说明。

<<劳动争议处理法律制度研究>>

后记

回顾2007年，可以说是劳动法的立法年。

如今，《劳动合同法》已实施4个月有余，《劳动争议调解仲裁法》也即将实施。

针对这两部法的制定，笔者也主编了两本著作。

本书可以说是另一本书《劳动合同研究》的姐妹篇。

2005年初，我国有关部门开始起草《劳动合同法》，笔者将自己的想法写成了50多万字的学术著作，并于2005年10月公开出版。

2006年3月20日，《中华人民共和国劳动合同法（草案）》向社会公开征求意见，在一片赞扬声中，笔者对劳动合同法草案提出了全面的批评，并在第一时间以书面形式向人大递交了长篇意见。

笔者认为，中国的劳动者应当做分层的认识，《劳动合同法（草案）》实行的是一种高标准、窄覆盖。对已经受到比较充分保护的上层或较为上层的员工，是锦上添花；但中国需要的是低标准、广覆盖、严执法，加强最弱势员工的保护，实现雪中送炭。

这一书面意见后被媒体称为万言书，并由此拉开了劳动合同法大讨论的序幕。

由此也开始了笔者一段重要的人生经历，可以说是一段从“自圆其说”到“自讨没趣”的经历。

自圆其说，是笔者作为一个学者的自我追求。

笔者在《劳动合同研究》一书中公开发表了这一观点：“劳动法的繁荣，应建立在尊重本土化和国际化基础之上的学术创新。

只有创造性劳动才是振兴劳动法的根本出路。

然而，与制度创新一样，学术创新也会有成败，问题是法学研究应当如何定成败。

”“学者的任务只是自圆其说，选择是立法者的事。

制度创新过程固然不会有‘逆我者亡’，但却可能会有‘顺我者昌’，立法活动受到各种主客观条件的限制，立法机关选择也存在局限性。

<<劳动争议处理法律制度研究>>

编辑推荐

《劳动争议处理法律制度研究》课题组的组长为董保华，课题组成员包括：王建军、郭文龙、张宪民、马建军、李凌云、崔浩、周开畅、巴琳、宋登科、纪冠男等。
全书由董保华、周开畅、李国庆负责统稿。

<<劳动争议处理法律制度研究>>

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>