

<<劳权保障与劳资双赢>>

图书基本信息

书名：<<劳权保障与劳资双赢>>

13位ISBN编号：9787504580023

10位ISBN编号：7504580023

出版时间：2009-7

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：常凯

页数：321

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>

<<劳权保障与劳资双赢>>

内容概要

本书稿将常凯教授的相关访谈按照不同主题分为四个部分，第一部分：劳动法律体系与劳动合同立法；第二部分：正确理解与实施《劳动合同法》；第三部分：劳动合同法与企业人力资源管理转型；第四部分：劳动合同法实施与构建和谐劳动关系。

<<劳权保障与劳资双赢>>

作者简介

常凯 著名劳动法专家，国务院法制办《劳动合同法

<<劳权保障与劳资双赢>>

书籍目录

第一编 劳动法律体系与劳动合同立法 劳权本位：劳动法律体系构建的基点和核心——兼论劳动法律体系的几个基本理论问题 论劳动合同法的立法依据和法律定位 论政府在劳动法律关系中的主体地位和作用 劳资不成熟，公权需介入 《劳动合同法》的立法趋向及其对劳动关系的影响 《劳动合同法》争论继续：谁真正代表工人利益 《劳动合同法》立法主旨：劳动者权益保护 劳动合同法草案解读 必须严格规制劳动者派遣——论我国劳动派遣的作用及其法律规制

第二编 《劳动合同法》立法主旨与条文释义 《劳动合同法》与劳资博弈 《劳动合同法》对企业劳动关系的影响 《劳动合同法》对企业管理权的影响 《劳动合同法》对外资的影响 不要误读《劳动合同法》 华为辞职门：《劳动合同法》不能“应对” 华为事件对于雇主策略的启示和意义 企业规避劳动法律会得不偿失 《劳动合同法》考验高校用人机制 《劳动合同法》：终结劳动关系“法外运行” 和谐劳资关系才是立法目的 构建和谐劳动关系促进劳资共同发展

第三编 《劳动合同法》与人力资源管理转型 人力资源管理与劳动关系调整 《劳动合同法》：人力资源管理的挑战和机遇 人力资源管理亟待法制化 和谐劳动关系与人力资源管理法制化 劳动合同法下的雇主策略 企业社会责任，劳工问题是核心 适应《劳动合同法》：成于转型毁于规避 构建和谐劳动关系逐步改变发展模式 《劳动合同法》与战略人力资源管理

第四编 《劳动合同法》与构建和谐劳动关系 构建和谐社会与劳资关系法治化 中国劳资关系三十年 劳动法制30年变迁、现状与未来 中国劳动法制的特点和趋向 和谐劳动关系是和谐社会的基础 劳资关系“法外运行”必须终结 靠吃劳动力红利的时代已经结束 劳动关系调整与工资增长机制 政府应调整完善劳工政策——一大连日资企业罢工事件所反映出的问题 普华永道劳资纠纷的启示 跨国公司“工会门风波”解读 “集体返航”凸现民航劳资矛盾 我们应当重新提起马克思 产业关系转型中的美国和中国——寇肯教授和常凯教授对谈录 创造双赢的劳资关系局面附录 擎起劳动者权利的天空——记中国人民大学常凯教授后记

<<劳权保障与劳资双赢>>

章节摘录

《劳动合同法（草案）》送审稿的第一条规定：“为了调整劳动关系、规范劳动合同，维护当事人的合法权益，促进经济社会协调发展，制定本法。

”这种表述几乎就是《劳动合同法》的翻版。

几经修改，在全国人大公开征求意见的《劳动合同法（草案）》中，则表述为：“为了规范用人单位与劳动者订立和履行劳动合同的行为，保护劳动者的合法权益，促进劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动法》，制定本法。

”这是与送审稿在立意上完全不同的一种表述，即《劳动合同法》是以《劳动法》为立法依据，是以保护劳动者为立法主旨，以促进劳动关系的和谐稳定为立法目的。

但这种表述方式恰恰又成为《劳动合同法（草案）》征求意见中一个争论的焦点，即《劳动合同法》是否只保护劳动者还是应该保护劳动合同双方当事人。

如果从民法的原则出发，当然应该保护合同双方当事人，如果从劳动法的原则出发，其立法主旨没有疑义的是保护劳动者。

民法的立法假设是将合同双方当事人的关系看成是两个完全独立的主体之间的平等关系，而劳动法的立法假设则是将劳动合同关系看成是一种形式上的平等实际上的不平等的“从属关系”。

在现实中，《劳动合同法》所规范个别劳动关系，当事人双方是平等主体的假设并不存在。

《劳动合同法》的作用就在于通过劳动法律的矫正功能追求一种实质上相对平等的关系。这种校正功能的基本手段，即是通过公权力的介入，适度限制雇主的权利以保障劳动者的权利，使个别劳动关系实现相对的平等或平衡。

从立法假设的角度来看，劳动法是将雇主设定为侵害劳动者权利、引发劳资冲突的最直接主体而来构建法律体系的。

因而，劳动法对于雇主而言更多的是限制而不是保护。

如日本劳动法学家片冈舜指出的：“从法的中立性和公共性的观点来看，法律应在劳资关系中保持不偏不倚的立场。

但就劳动法的性质来说则是不可能的。

劳动法产生的历史性质，使得保障劳动者的生存，成为劳动法的规范原理。

劳动法的解释，必须从劳动法产生的基本社会背景，以及劳动法的基本的社会作用出发。

” 《劳动合同法》对于雇主的限制主要表现为，作为民事合同中的一般权利，如缔结合同和解除合同，在私法中是当事人的自由，但在劳动合同法中则有许多法定的限制条件。

<<劳权保障与劳资双赢>>

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>