

<<劳动法基本概念的法哲学研究>>

图书基本信息

书名：<<劳动法基本概念的法哲学研究>>

13位ISBN编号：9787509337097

10位ISBN编号：7509337097

出版时间：2012-6

出版时间：中国法制出版社

作者：曹燕

页数：217

字数：151000

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>

<<劳动法基本概念的法哲学研究>>

内容概要

《劳动法基本概念的法哲学研究：基于和谐劳动关系法律建构视角》将从类型化法学思维方法切入，反思现有研究的得失，阐明构建内部和谐与外部稳定的劳动者权利的概念体系应遵循的思维步骤，勾勒出作为“规定功能的法概念”的劳动者权利之于劳动法律制度体系化功能的意义脉络。

这种宏观而抽象的概念构建需要法律技术措施加以具体化，才能使其具有规范意义。

这些意义应在劳动者权利体系化规范中顺乎逻辑地展开，自然地展现出必须借助法律构造类型的构建方法，将劳动者权利规范整体的“内在”意义脉络清楚呈现并使其维持彼此有意义地相结合的状态，以明确包含于权利类型中的个别特征。

然而，仅是建构类型仍不足以完整呈现体系化规范的意义脉络，必须使类型化规整与法律原则协调起来才能超越个别规范，将规整整体的法律思想及评价标准显现出来。

因此，劳动者权利类型化的规范意义只有在劳动法原则的指引下才能找到具体化的方向，形成整体与局部、规范与经验相协调的内部体系。

同时，只有考虑不同程度的具体化形式，并且使这些形式彼此间具有一定的关系，才能建构出稳定的权利规范体系。

因此，作为“规定功能的法概念”，劳动者权利可以作为沟通劳动者权利原则与规范之间的“桥梁”，它必须清楚地表达原则与规范之间的关联方式，这就有必要仔细区分权利规范的生活事实与权利规范本身。

霍菲尔特的权利分析理论无疑对此助益甚宏。

将类型化的劳动者权利的主导形象通过权利的“元形式”结构表达其规范意义，使原则与制度之间错落有致地搭配，从而将劳动法秩序的基本思想贯穿到劳动者权利规范体系的最深处，形成外部稳定的权利体系。

在完成对劳动者权利概念构建的完整叙述之后，一个“应然”的劳动者权利体系框架可以作为反思我国现有的劳动者权利规范体系的“镜像”，并为其提供某种转向的可能。

<<劳动法基本概念的法哲学研究>>

作者简介

曹燕

法学博士，西北政法大学经济法学院副教授，劳动与社会保障法专业硕士研究生导师，劳动与社会保障法教研室副主任、党支部书记、国家级精品课程主讲教师，中国法学会社会法学研究会理事、陕西省法学会社会法学研究会副秘书长，韩国外国语大学校法科大学全职讲师(2006年9月—2007年8月)。

1998年7月毕业于西北政法学院经济法系，获法学学士学位。

同年9月，入西北政法学院研究生院经济法专业学习，2001年7月毕业，获法学硕士学位。

同月，在西北政法学院经济法系劳动与社会保障教研室参加工作，任职助教。

2003年11月获聘西北政法学院讲师职称。

2003年9月—2006年7月从中国人民大学法学院毕业，获法学博士学位。

2006年8月，赴韩国外国语大学校法科大学讲学一年，任职全职讲师，用英语为该校本科生、研究生讲授《比较中国法》和《中国劳动关系》，2007年7月返回西北政法大学工作，2008年11月获聘法学专业副教授，12月被遴选为硕士研究生导师。

<<劳动法基本概念的法哲学研究>>

书籍目录

第一章 绪论

- 一、劳动法学基本概念的构建方法
- 二、和谐劳动关系理念下的劳动法基本概念之意义脉络

第二章 劳动法学主体概念的重建

——以“劳动者”为核心

- 一、问题意识
- 二、“劳动动物”：劳动者在古代法中的人格湮灭
- 三、“劳动的人”：资本主义雇佣劳动中劳动者的身份困境
- 四、“劳动的公民”：劳动者概念的现代重建
- 五、结论

第三章 劳动法律关系客体的再认识(一)

——劳动条件的概念重建：以工资为例

- 一、问题意识
- 二、工资在劳动法中的意义脉络
- 三、工资的法律规制纲领——工资概念之内部体系建构
- 四、工资法律制度构造——工资概念的外部体系建构
- 五、加班工资法律疑难问题研究

第四章 劳动法律关系客体的再认识(二)

——劳动法学对行为概念的重建

- 一、问题意识
- 二、劳动者行为规范的意义脉络：“劳动”与“行动”在劳动法中的分离与融合
- 三、劳动者行为的规范纲领——劳动者行为概念的内部体系建构
- 四、体系化的劳动者行为规范——劳动者行为概念的外部体系建构
- 五、结论

第五章 再论劳动者权利

- 一、问题意识
- 二、劳动者权利概念构建的学术反思
- 三、劳动者权利概念类型化构建的意义脉络
- 四、劳动者权利规范纲领——劳动者权利概念的内部体系建构
- 五、劳动者权利的规则结构——劳动者权利概念的外部体系建构
- 六、我国劳动者权利体系的反思与重构

参考文献

致谢

<<劳动法基本概念的法哲学研究>>

章节摘录

(1) 对等决定劳动条件原则。

劳动者在劳动关系中应获得与雇主平等决定劳动条件的权力。

劳动条件是劳动者的生活条件，是劳动者基本利益的载体。

在雇佣劳动关系中，劳动条件的提供是雇主义务，但由于劳资之间实际力量的不对等，压低劳动条件，迫使劳动者陷入贫困是雇主滥用优势地位的主要方式，这极大地损害了劳动关系正义秩序。

关系正义理念倡导的公平对待劳动者首要的是使其获得自主决定自身生活条件的法律能力。

劳动条件如果只能由雇主决定或者由国家援助来实现，劳动者则始终没有自主决定能力，当劳动者连自己该过怎样的生活都无法决定时，很难说他是一个独立自主的人，更不用说是公民了。

然而，要使其获得与雇主平等决定劳动条件的权力，就必须解释它与劳动者从属身份之间可能存在的张力：首先，现代人权法的基本理念永远不会支持“卖身为奴”的正当性，因此，劳动者虽因劳动合同而应服从雇主的劳动管理，但并不因此失去其独立的人格。

作为一个公民，劳动者之所以服从于雇主，不是因为他愿意或不得不为雇主利益服务，他只是以“服从”的形式与雇主合作来实现自身的全面发展。

如果站在马克思主义立场上反思，劳动过程是劳动力与生产资料相结合的过程，雇佣劳动创造的价值是由劳动者与雇主合作实现的，雇主虽然有权管理劳动，但却无权独享对劳动创造的价值分配权。

劳动者因其劳动理应获得与雇主平等决定分配方式的身份与权力。

因此，公平对待劳动者首要的是承认劳动者有与雇主平等决定劳动条件的权利，劳动者具有在不改变劳动关系从属性的前提下，实现改造劳动关系结构使之变得公平的自主能力，当他有能力这么做的时候，他就获得了在劳动关系中实现公民身份的政治权利。

可以说，对等决定劳动条件原则是为劳动者公民身份中政治权利提供了伦理说明与制度构建的方向。

(2) 保护劳动者人权原则。

劳动者作为公民，他的身份是自由权利、政治权利和社会权利的复合体。

对等决定劳动条件原则是为劳动者在劳动关系中的政治权利提供说明，但是，此项权利的发展受到经验、政治与经济社会的进展以及观念的变迁等诸多因素的制约，劳动者政治权利的实现，殊非一日之功，但劳动者作为人的基本利益的维护，却须臾不可无。

因此，利用公权力乃至社会力量为劳动者基本人权构筑一道“安全网”无疑是必须的。

保护劳动者人权原则旨在为劳动者基本权利提供强制性保障措施，它与对等决定劳动条件原则一起形成构建劳动者公民身份权利体系的基本原则。

它主要包含以下规范性原则：均等待遇原则：雇主不得以劳动者的国籍、信仰等社会身份或者性别、种族等自然因素而在劳动条件决定上采取不公正的区别对待以侵犯其合法权益。

这一原则将平等贯彻到劳动者之间的关系，防止雇主滥用权利限制劳动者行使其公民权利并为塑造公平竞争秩序奠定基础。

排除中间榨取原则：对职业介绍、劳动者募集以及劳动供给等行业存在的有形或无形的通过转卖劳动力直接谋取差价的行为应予以禁止，还应注意防范以差别待遇出现的变相的中间榨取行为。

例如，我国目前“泛滥成灾”的劳务派遣业，很多企业使用派遣劳动者而不给予其同等待遇，用人单位借此巧妙地劳动者身上榨取某种差价，这根本不是所谓的歧视，而是一种赤裸裸的中间榨取行为，应视为侵权并严厉禁止之。

劳动者公民权行使的保

<<劳动法基本概念的法哲学研究>>

编辑推荐

《劳动法基本概念的法哲学研究--基于和谐劳动关系法律建构视角》由曹燕所著，本书凭借评价法学的理论资源，采取类型化的思维步骤，提出一种构建内部和谐与外部稳定的劳动法学基本概念体系的可能的思维范式，并将以法律关系的要素为纲，顺乎逻辑地将这些意义展现出来，供读者阅读学习。

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>