

<<劳动法>>

图书基本信息

书名：<<劳动法>>

13位ISBN编号：9787300166629

10位ISBN编号：7300166628

出版时间：2012-12

出版时间：中国人民大学出版社

作者：关怀，林嘉 主编

页数：270

字数：429000

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>>

### 前言

《劳动法》是高等院校21世纪法学系列教材之一，本书编写的目的在于阐述劳动法的基本知识，系统介绍有关劳动法的理论，劳动法的，历史发展，劳动法所规定的劳动标准以及劳动争议的处理制度。

我们希望本书能够提高劳动法的教学质量和符合法学本科劳动法教学的需要。

编写本教材的基本指导原则是：坚持马克思列宁主义，以毛泽东思想、邓小平理论为指导，从建设具有中国特色的社会主义理论出发，正确地阐释党和国家有关劳动工作的政策和法律，坚持党中央所确定的一个中心、两个基本点的基本路线；以经济建设为中心，坚持四项基本原则，坚持改革开放的方针，对我国的劳动法进行系统的研究；同时在研究工作中注意吸收和借鉴外国劳动法律制度的经验。

本书共三编十九章，第一编劳动法总论，第二编劳动制度和劳动标准，第三编劳动争议的处理与违反劳动法的法律责任。

本书由关怀主编和审定。

参加本书编写的作者为（以撰写章节先后为序）： 关怀：绪言、第一、二、三、四、五、六、九、十六章； 沈同仙：第七、十四章； 龚建礼：第八、十九章； 林嘉：第十、十一、十二、十三章； 黎建飞：第十五、十七、十八章。

## <<劳动法>>

### 内容概要

关怀、林嘉主编的《劳动法(第4版)》是21世纪法学系列教材之一。

全书系统介绍了有关劳动法的理论，阐述了劳动法的基本知识、劳动法的历史发展，劳动法所规定的劳动标准以及劳动争议的处理制度。

本书共三编十九章，第一编劳动法总论，第二编劳动制度和劳动标准，第三编劳动争议的处理与违反劳动法的法律责任。

本书作者立足于我国的立法和司法实践，同时参考其他国家的先进经验，从建设具有中国特色的社会主义理论出发，正确地阐释党和国家有关劳动工作的政策和法律，兼顾理论与实务。

## &lt;&lt;劳动法&gt;&gt;

## 书籍目录

## 绪言

## 第一编 劳动法总论

## 第一章 劳动法概述

## 第一节 劳动法的概念

## 第二节 劳动法的调整对象

## 第三节 劳动法的渊源

## 第四节 劳动法的内容

## 第五节 劳动法在法律体系中的地位

## 第六节 劳动法在社会主义建设中的作用

## 第二章 劳动法简史

## 第一节 劳动法产生的历史背景

## 第二节 世纪的劳动法

## 第三节 世纪以来的劳动法

## 第四节 国际劳动立法概述

## 第三章 我国劳动法的产生与发展

## 第一节 新中国成立前我国劳动立法概况

## 第二节 新中国成立后至《劳动法》颁布前的劳动立法

## 第三节 《中华人民共和国劳动法》的制定与颁布

## 第四章 劳动者与用人单位的基本劳动权利与义务

## 第一节 规定劳动关系主体双方劳动权利与义务的意义

## 第二节 劳动者的基本劳动权利与义务

## 第三节 用人单位的基本劳动权利与义务

## 第五章 劳动法律关系

## 第一节 劳动法律关系的概念

## 第二节 劳动法律关系的要素

## 第三节 劳动法律关系的产生、变更和消灭

## 第六章 工会法与工会在调整劳动关系中的地位与职权

## 第一节 工会法与劳动法的关系

## 第二节 工会在调整劳动关系中的地位

## 第三节 工会参与企业民主管理和与用人单位平等协商的权利

## 第四节 工会在调整劳动关系中的职权

## 第五节 工会有权参与劳动争议的调解和仲裁

## 第六节 工会有权对用人单位遵守劳动法律法规的情况进行监督

## 第二编 劳动制度和劳动标准

## 第七章 劳动就业

## 第一节 劳动就业概述

## 第二节 劳动就业的方针和基本原则

## 第三节 职业介绍与就业服务

## 第四节 招工制度

## 第八章 劳动合同

## 第一节 劳动合同概述

## 第二节 劳动合同的订立

## 第三节 劳动合同的内容

## 第四节 劳动合同的无效认定及其处理

## 第五节 劳动合同的履行与变更

## <<劳动法>>

第六节 劳动合同的解除和终止

第七节 用人单位内部规章制度与劳动合同

第八节 劳务派遣下的劳动合同

第九章 集体合同

第一节 集体合同的概念

第二节 我国集体合同制度的产生与发展

第三节 我国实行集体合同制度的意义

第四节 集体合同的内容

第五节 专项集体合同与行业性和区域性集体合同

第六节 集体合同的签订

第七节 集体合同的变更和解除

第八节 违反集体合同的责任

第十章 工作时间和休息休假

第一节 工作时间概述

第二节 工作日的种类

第三节 关于延长工作时间的规定

第四节 休息休假制度

第十一章 工资

第一节 工资立法概述

第二节 工资的宏观调控

第三节 基本工资制度

第四节 最低工资制度

第五节 工资形式

第六节 特殊情况下的工资

第七节 工资的法律保障

第十二章 劳动安全卫生

第一节 概述

第二节 劳动安全技术规程

第三节 劳动卫生规程

第四节 劳动安全卫生管理制度

第十三章 女职工和未成年工的特殊保护

第一节 概述

第二节 女职工的特殊保护

第三节 未成年工的特殊保护

第十四章 职业培训

第一节 职业培训概述

第二节 职业培训的分类

第三节 职业培训实体

第四节 职业培训的标准和考核

第十五章 社会保险和福利

第一节 社会保险概述

第二节 我国社会保险的历史沿革

第三节 社会保险的种类

第四节 社会保险费的缴纳与保险待遇的计发

第五节 职工福利

第十六章 劳动纪律

第一节 劳动纪律的概念和加强劳动纪律的意义

## <<劳动法>>

第二节 巩固劳动纪律的方针

第三节 我国关于劳动纪律的立法

第四节 我国的奖惩制度

第三编 劳动争议的处理与违反劳动法的法律责任

第十七章 劳动争议处理

第一节 概述

第二节 劳动争议的处理机构及基本原则

第三节 劳动争议的调解

第四节 劳动争议的仲裁

第五节 劳动争议的诉讼

第十八章 劳动监督检查

第一节 概述

第二节 劳动监督检查机构的工作内容

第三节 工会组织和人民群众的监督检查

第四节 其他行政机关的监督检查

第十九章 违反劳动法的法律责任

第一节 违反劳动法法律责任概述

第二节 用人单位违反劳动法的法律责任

第三节 劳动者和劳动行政部门、有关部门及其工作人员违反劳动法的法律责任

参考书目

## &lt;&lt;劳动法&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页： 对此问题，《劳动法》第33条作了明确规定：“企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，签订集体合同。

集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

集体合同由工会代表职工与企业签订；没有建立工会的企业，由职工推举的代表与企业签订。

”党的十一届三中全会以后，随着改革开放的深入发展，出现了以公有制为主体的多种经济成分共同发展的格局，出现了复杂多样的劳动关系，因此，实行集体合同制成为客观上的需要。

特别是党的十四大以来，随着市场经济体制的建立和各种非公有制经济迅速发展，企业产权关系日益明晰，企业成为独立的生产经营主体，享有广泛的自主权利。

在这种形势下，集体合同势必成为调整劳动关系的重要形式，由工会组织代表职工与企业组织签订集体协议，可以从整体上维护劳动者的合法权益，发挥工会在协调、稳定劳动关系中的作用。

集体合同是市场经济体制下调整劳动关系所普遍采用的形式，世界各国都有成功的经验，尽管它在我国处于起步的阶段，但作为今后改革的方向，我国已将其规定在《劳动法》中，它将会日益发挥显著的作用。

二、解除合同不适当，工会有权提出意见 《劳动法》第30条明确规定：用人单位解除劳动合同，工会认为不适当的，有权提出意见。

如果用人单位违反法律、法规或者劳动合同，工会有权要求重新处理；劳动者申请仲裁或者提起诉讼的，工会应当依法给予支持和帮助。

这一规定是工会行使职权和保护劳动者的合法权益的法律保障，工会要依法替劳动者说话，切实保障劳动者合法权益不受侵犯。

对违反劳动法的有关解除劳动合同的行为，工会认为有问题的，有权提出意见，如果用人单位违反法律、法规或者劳动合同，工会有权要求重新处理；对劳动者申请仲裁或者提起诉讼的，工会应当依法给予支持和帮助，依法保护劳动者的合法权益不受侵犯。

为保障劳动者合法权益不受侵犯，《劳动法》规定用人单位违反本法第24条、第26条规定的条件，而错误解除劳动合同的，应依法给予经济补偿。

该法第98条还规定：用人单位违反本法规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不订立劳动合同的，由劳动行政部门责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

这些规定对保障劳动者合法权益和工会依法行使职权都有重要意义，也是工会行使这一职权的法律根据。

三、用人单位裁员，应听取工会意见 国家为了切实保障工会行使职权，切实保护劳动者合法权益，在《劳动法》第27条明确规定：用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前30日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。

在市场经济体制下，市场对劳动力资源配置起着基础性的作用。

企业按照市场规律，根据生产经营的需要，有权自主用人，以增强企业活力，提高企业经济效益，增强企业市场竞争能力。

为了规范企业裁员行为，《劳动法》规定了裁员的范围和条件：企业在濒临破产进行法定整顿期间或者因生产经营不善发生严重困难，确需裁减人员时，可以裁减人员。

这一规定不仅从法律上进一步确认了企业的经营自主权、用人自主权，而且有利于促进劳动者素质的提高，加速培育和发展劳动力市场，也有利于企业公平竞争。

<<劳动法>>

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>