

<<我国跨境就业立法研究>>

图书基本信息

书名：<<我国跨境就业立法研究>>

13位ISBN编号：9787312031083

10位ISBN编号：7312031080

出版时间：2012-9

出版时间：李世军 中国科学技术大学出版社 (2012-09出版)

作者：李世军

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>

## <<我国跨境就业立法研究>>

### 内容概要

《我国跨境就业立法研究》主要运用移植性研究与适合性研究相结合、实证性研究与假设性（规范性）研究相结合、分析与综合相结合以及问卷和访谈调查相结合等方法，在明确界定跨境就业法概念后，首先对跨境就业法律制度进行国际考察，从而获得健全和完善我国相应法律制度的有益启示，其次分别对我国出境就业和入境就业立法现状进行梳理并指出不足，在此基础上探讨制定《跨境就业法》的必要性与可能性，最后对我国《跨境就业法》建议稿纲要进行了论证。

全书共分6章。

第一章，跨境就业立法理论基础探析：概念与原理；第二章，跨境就业立法国外经验借鉴：考察与启示；第三章，我国出境就业立法现状分析：文本与问题；第四章，我国入境就业立法现状分析：文本与问题；第五章，我国制定《跨境就业法》的可行性研究：必要、可能与具体理由；第六章，我国跨境就业立法完善之探索：建议稿纲要与说明。

## &lt;&lt;我国跨境就业立法研究&gt;&gt;

## 书籍目录

前言 引言 一、研究的背景与目的 二、研究的理论价值和应用价值 三、国内外关于跨境就业的研究现状与评论 四、主要内容与重点难点 五、研究思路与研究方法 第一章跨境就业立法理论基础探析：概念与原理 第一节跨境就业及其相关概念 一、跨境就业的含义 二、跨境就业的相关概念 第二节跨境就业的相关原理 一、劳动力商品理论 二、国际分工理论 三、比较优势理论 四、人力资源理论 五、人口迁移推拉理论 六、劳动力市场双重部门理论 第三节跨境就业法与跨境就业立法 一、跨境就业法 二、跨境就业立法 第二章跨境就业立法国外经验借鉴：考察与启示 第一节出境就业法律政策国际考察 一、菲律宾 二、泰国 三、孟加拉国 四、巴基斯坦 第二节入境就业法律政策国际考察 一、日本 二、美国 三、欧盟 四、韩国 第三节跨境就业法律政策国际考察之启示 一、出境就业法律制度之共性 二、入境就业法律制度之精华 第三章我国出境就业立法现状分析：文本与问题 第一节我国出境就业的种类及若干法律和政策文本评析 一、我国出境就业的种类 二、我国出境就业若干法律和政策文件分析 三、我国出境就业相关立法的征求意见稿评析 第二节我国出境就业法律制度形式上的问题 一、对出境就业的多种形式缺乏全面系统的规定 二、立法层次低，缺乏权威性 三、政策文件内容重复与空白同时并存 因事立法，随意性强，形式散乱 第三节我国出境就业法律制度内容上的问题 一、主管部门设置不当，管理职责模糊不清 二、经营企业与为其提供配套服务的机构之间的关系没有理顺 三、连接经营企业、境外雇主和劳务人员的合同性质定位不明 四、经营企业与劳务人员的权利义务配置不平衡 第四章我国入境就业立法现状分析：文本与问题 第一节我国入境就业的种类及若干法律和政策文本评析 一、我国入境就业的种类 二、我国入境就业若干法律和政策文件分析 三、我国入境就业相关立法的征求意见稿评析 第二节我国入境就业法律制度形式上的问题 一、政策性文件在一定程度上直接规范入境就业事务 二、缺少效力层次较高和统一调整的基本法律制度 三、法律文件缺少适时修正，行文笼统，缺乏透明 四、立法目的表述不当，为管理而管理 第三节我国入境就业法律制度内容上的问题 一、外国人就业的行政管理部门设置不当 二、外国人在中国就业与外国专家在中国工作关系不清 三、逆向引导外国人才分布现象突出 四、外国人入境就业手续繁琐 五、不当限制外国专家在华工作时间 六、对外国专家入境工作提交申报材料的要求过于宽松 七、对引进外国高级技工人才不够重视 八、未将来华留学生视为吸纳高素质入境就业者的潜在资源 九、职业签证外国人随行家属不得就业弊大于利 十、入境就业者融入制度不健全 十一、未能吸收他国外国人就业法中长期以来形成的制度精华 第五章我国制定《跨境就业法》的可行性研究：必要、可能与具体理由 第一节我国制定《跨境就业法》的必要性 一、我国跨境就业立法的客观现实背景 二、我国跨境就业立法的法制背景 第二节我国制定《跨境就业法》的可能性 一、理论研究基础 二、立法活动基础 第三节我国制定统一的《跨境就业法》的具体理由 一、出境就业和入境就业在制度构建上存在共性 二、符合我国近年来总体立法进程的方向 三、与跨境就业制度直接相关的法律文件制定过程的启示 四、法典模式是立法的高级形态 五、可以为跨境就业者提供最高层级的立法保护 六、便于宣传学习和执行 第六章我国跨境就业立法完善之探索：建议稿纲要与说明 第一节总则 一、立法目的 二、跨境就业定义 三、统一立法、统一执法原则 四、严守条约、遵循惯例原则 五、结构合理、数量可控原则 六、双边协调、注重维权原则 七、对等原则 第二节出境就业 一、出境就业的形式及其法律适用 二、统筹规划 三、主管部门 四、政策支持 五、出境就业服务公司 六、相关合同 七、履约保证金托管 八、培训机构 九、劳务人员权益保护 第三节入境就业 一、入境就业的形式及其法律适用 二、总体政策 三、主管部门 四、劳动力市场测试制度 五、紧缺职业清单制度 六、积分评估制度 七、年度限额制度 八、入境手续 九、外国人身份转换制度 十、非法就业的发现报告制度 十一、促进融合制度 第四节法律责任及附则 一、跨境就业法律责任概括规定 二、内地与港澳之间、大陆与台湾之间跨境就业法律适用 结论 参考文献 后记

## &lt;&lt;我国跨境就业立法研究&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：插图：三、比较优势理论在亚当·斯密之后，大卫·李嘉图（David Ricardo）进一步发展了其分工理论，并提出了“比较优势理论”。

比较优势理论的核心内容是一国应该集中力量生产自身具有比较优势的产品，放弃比较劣势产品的生产从而达到最优。

他认为，在商业完全自由的制度下，各国都必然根据“两优择其甚，两劣权其轻”的原则，将资本和劳动力用在能为本国获得更大利益的用途上，这样的分工对每个国家都有利。

国与国之间比较优势的不同导致了各种资源的流动，比较优势理论是在世界范围内实现资源最优配置的重要理论，对劳动力资源也同样适用。

四、人力资源理论 人力资源理论是现代发展经济学理论的重要组成部分。

该理论认为，在任何社会，人力资源都是最重要的能动的生产要素，而其配置效率的高低决定了社会经济将如何发展。

在现代市场经济中，只有充分利用人力资源，才能充分发挥其他非人力资源的效能，进而达到社会经济的帕累托有效率。

当一个国家的人力资源无法被完全吸收，为实现世界范围内的帕累托有效率，转而由其他国家吸收剩余的人力资源是最好的解决手段。

五、人口迁移推拉理论 推拉理论是解释跨境就业原因的重要理论。

该理论认为，人口迁移存在两种动因，一是居住地存在推动人口迁移的力量，称为推力；二是迁入地存在吸引人口迁移的力量，称为拉力。

两种力量的共同或单方作用导致了人口迁移。

1889年，雷文斯坦使用英格兰和威尔士1881年人口普查的资料分析迁移原因，首次提出了推拉理论。

从推动人口迁移的力量看，主要有自然因素和社会因素两个方面。

首先，从自然因素看，自然环境、自然资源的变化是推动人类迁移的基本力量。

自然环境的恶劣、自然资源的枯竭和严重的自然灾害会直接促进人口迁移。

其次，从社会因素看，诸如战争、政治动荡、种族和宗教冲突、工资国别差异以及人口过剩导致的收入水平下降都可能推动人口迁移。

六、劳动力市场双重部门理论 该理论认为现代资本主义的发展必然会产生包含双重部门的劳动力市场，即具有稳定工作年限、高工资、高福利等优越条件的劳动力市场第一部门；不稳定、低工资、有限福利等不利条件的劳动力市场第二部门。

同时，发达国家经常会出现愿意从事第二部门工作人员的短缺，因此，雇主需要通过招用外籍劳工来弥补这些岗位空缺。

可以看出，该理论阐述了劳动力跨境就业的必然性，即使不存在经济差距，一国内部的专业分工、岗位之间的差距、社会对岗位的评价（如白领与蓝领）也会导致对外籍劳动力的需求，这种内在的需求催生了劳动力的跨境就业。

## <<我国跨境就业立法研究>>

### 编辑推荐

《我国跨境就业立法研究》可作为社科类相关专业的本科生及研究生教材，也可供社会公众阅读。

<<我国跨境就业立法研究>>

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>