

<<反就业歧视法基础理论问题研究>>

图书基本信息

书名：<<反就业歧视法基础理论问题研究>>

13位ISBN编号：9787509339442

10位ISBN编号：7509339448

出版时间：2012-9

出版时间：中国法制出版社

作者：冯祥武

页数：303

字数：366000

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>

<<反就业歧视法基础理论问题研究>>

内容概要

制度建构是以社会价值共识的生成为前提的。

在我国，反就业歧视法律制度的建构需要一个反就业歧视的法律文化环境。

反就业歧视法基础理论问题的研究，有助于我国民众反就业歧视权利意识的觉醒，有助于我国社会反就业歧视价值共识的生成。

因此，加强对反就业歧视法(法学)的基础理论问题研究，为我国早日建立较为完善的反就业歧视法律制度做好理论铺垫，是当代法学研究者，特别是劳动法学研究者的历史使命。

《反就业歧视法基础理论问题研究》作为一种改变我国反就业歧视法基础理论研究不足的现状的一种尝试，力图对国内外反就业歧视法学的现状，就业歧视的界定与分类，反就业歧视的争论与立法演进，反就业歧视法的渊源、性质和原则，就业歧视的构成要件与法律责任等基础理论问题有所突破和创新。

《反就业歧视法基础理论问题研究》由冯祥武著。

<<反就业歧视法基础理论问题研究>>

作者简介

冯祥武，1972年生，湖南永州人。

中共汕头市委党校法学副教授，兼职律师和兼职仲裁员。

1998年获湖南师范大学文学学士学位；2003年获中共中央党校法学硕士学位；2012年获厦门大学法学(民商法)博士学位。

因自幼家境贫寒，故能恪守“厚德载物，自强不息”的良训。

经历了一个从放鸭、放牛娃到一个法律职业人，从乡村小学教师到法学副教授，从中等师范毕业到博士研究生毕业的艰难人生历程。

<<反就业歧视法基础理论问题研究>>

书籍目录

第一章 导论

第一节 引言

一、选题的背景

(一)理论背景

(二)现实背景

二、选题的意义

(一)是履行反就业歧视国际法义务的需要

(二)是生成反就业歧视社会价值共识的需要

(三)是提升反就业歧视法学研究水平的需要

三、术语的界定

(一)就业歧视

(二)反就业歧视法

(三)基础理论问题

四、内容和方法

(一)研究的内容

(二)研究的方法

五、创新与不足

(一)研究的创新之处

(二)研究的不足之处

第二节 国内外相关研究文献综述

一、国外的研究文献

(一)国外研究文献简介

(二)国外研究文献的评析

二、国内的研究文献

(一)国内研究文献简介

(二)国内研究文献的评析

第二章 就业歧视的界定与分类

第一节 就业歧视的界定

一、歧视的法律内涵

(一)歧视源于偏见

(二)歧视的定义

(三)歧视的特征

(四)歧视的类型

二、就业歧视的概念与认定

(一)就业歧视的词条

(二)就业歧视的概念

(三)就业歧视的认定

三、就业歧视与用工自主权的区别

(一)反就业歧视法对用工自主权的限制

(二)反就业歧视与用工自主权的平衡

(三)涉嫌就业歧视的用工单位的抗辩理由

第二节 就业歧视的分类

一、经济学对就业歧视的分类

(一)影响经济学对就业歧视分类的理论

(二)劳动力市场歧视与非劳动力市场歧视

<<反就业歧视法基础理论问题研究>>

(三)政府歧视、雇主歧视、雇员歧视、顾客歧视

(四)劳动报酬歧视、就业招聘歧视、职业或工作歧视、人力资本投资歧视

(五)劳动力市场前歧视和劳动力市场后歧视

二、法学对就业歧视的分类

(一)反就业歧视法对就业歧视的分类

(二)直接歧视与间接歧视

(三)制度性歧视与市场性歧视

(四)先赋条件的歧视与自获条件的歧视

(五)就业歧视的其他特别分类

第三章 反就业歧视的争论与立法演进

第一节 反就业歧视的争论

一、关于是否应当反就业歧视的争论

(一)反对方的观点

(二)支持方的观点

二、关于如何反就业歧视的争论

(一)“要不要进行反就业歧视立法”

(二)“要不要实施纠偏行动”

三、争论的实质是平等与效率的价值冲突

(一)社会平等与经济效率的冲突

(二)社会学对就业歧视的解说

(三)反就业歧视法制化是历史发展的必然

第二节 反就业歧视的立法演进

一、反就业歧视法的概念

二、世界反就业歧视立法的概况

(一)国际组织的反就业歧视立法

(二)国家(地区)的反就业歧视立法

三、反就业歧视立法的发展阶段

(一)20世纪60年代以前,分散性反就业歧视法律条款阶段

(二)20世纪60至80年代,专门性反就业歧视单行法阶段

(三)20世纪90年代以来,综合性反就业歧视基本法阶段

第四章 反就业歧视法的渊源、性质与原则

第一节 反就业歧视法的渊源

一、国际法渊源

(一)国际人权法

(二)国际劳工法

(三)区域性国际组织的法律规范:以欧盟为例

二、国内法渊源

(一)宪法

(二)反就业歧视基本法与单行法

(三)劳动法与社会保障法

(四)行政法规

(五)其他法律规范

三、判例法渊源

(一)判例法作为正式的渊源

(二)判例法作为非正式的渊源

第二节 反就业歧视法的性质

一、反就业歧视法兼有公法与私法的属性

<<反就业歧视法基础理论问题研究>>

- (一)反就业歧视法具有公法的属性
- (二)反就业歧视法也具有私法的属性
- 二、反就业歧视法是社会法
- (一)社会法的概念、现实与理论基础、基本特征
- (二)反就业歧视法的社会法性质

第三节 反就业歧视法的基本原则

- 一、平等对待原则
- (一)平等对待原则的涵义
- (二)部分国家反就业歧视法中的平等对待原则
- (三)欧盟反就业歧视法中的平等对待原则
- (四)我国反就业歧视法中的“平等就业原则”
- 二、纠偏行动原则
- (一)纠偏行动原则的涵义及其措施
- (二)部分国家反就业歧视法中的纠偏行动原则
- (三)欧盟反就业歧视法中的纠偏行动原则
- 三、真实职业资格原则
- (一)美国的善意职业资格原则
- (二)英国的真实职业资格原则
- (三)我国学者对“工作相关资格原则”的论述

第五章 就业歧视的构成要件与法律责任

第一节 就业歧视的构成要件

- 一、有关构成要件的基础理论
- (一)侵权责任的构成要件
- (二)我国学者有关就业歧视构成要件的论述
- 二、就业歧视的一般构成要件
- (一)就业歧视行为
- (二)损害后果
- (三)就业歧视行为与损害后果的因果关系
- (四)就业歧视行为人的过错
- 三、英美反就业歧视法中的就业歧视构成要件分析
- (一)美国法中的就业歧视构成要件
- (二)英国法中的就业歧视构成要件

第二节 就业歧视的法律责任

- 一、就业歧视的法律责任概说
- (一)法律责任
- (二)就业歧视的法律责任
- 二、违宪责任
- (一)美国对就业歧视的违宪责任审查
- (二)德国对就业歧视的违宪责任审查
- (三)关于我国建立就业歧视违宪审查的模式选择
- 三、民事责任
- (一)侵权责任
- (二)违约责任
- (三)违反公共政策的责任
- 四、刑事责任
- 五、行政责任

结语

<<反就业歧视法基础理论问题研究>>

参考文献
后记

章节摘录

版权页：（二）就业歧视的概念 对于就业歧视的概念，虽然没有统一的界定，但从国内外有关反就业歧视法律和学者对之的界定来看，就业歧视，是指就业过程中用工单位（雇主）基于劳动者个体的或者群体的与工作岗位职责没有必要联系的特征因素（例如种族、肤色、宗教、性别、残疾），而对之予以不合理的区别对待。

简言之，就业歧视是指求职者或受雇者在求职或从事职业过程中所遭受的不合理的区别对待。

1.国外对就业歧视的定义 国际组织的诸如《就业与职业歧视公约》等公约和一些国家的反就业歧视法律均对“就业歧视”有所定义。

（1）国际公约对就业歧视的定义 为了消除歧视，联合国及联合国负责劳工问题的专门机构国际劳工组织通过了一系列以反（就业）歧视为主旨国际公约，其中影响最大的有《消除一切形式种族歧视国际公约》、《消除对妇女一切形式歧视公约》以及《就业与职业歧视公约》。

这三个公约对（就业）歧视都有所定义。

在这些定义中，以《就业与职业歧视公约》最为典型。

《就业与职业歧视公约》第1条对“就业歧视”进行了较为权威的定义。

首先，该条第1款第1项规定“就业歧视”是指“根据种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统(natural extraction)或社会出身(social origin)所做出的任何区别(distinction)、排斥(exclusion)、优惠(preferance)，其结果是剥夺(nullify)或损害(impair)在就业与职业的机会或待遇上的平等。

”这里主要界定了就业歧视的原因（种族、肤色、性别等）及其侵害的权利类型（就业机会和职业待遇）。

接着，公约第1条的其他款项对就业歧视的外延进行了两个方面的限定：其一，为扩大“就业歧视”的外延，公约第1条第1款第2项还特别指出“有关成员在同雇主代表组织和工人代表组织——如果这种组织存在——以及其他有关机构磋商后可能确定其效果为取消或损害就业或职业方面的机会平等或待遇平等的其他区别、排斥或优惠”，也是就业歧视。

即政府与雇主组织和工人组织或其他有关机构集体协商所造成不合理的区别对待，也构成就业歧视。

其二，为限制“就业歧视”的泛化，公约第1条2款规定“对一项特定职业基于其内在需要的任何区别、排斥或优惠不应视为歧视。

”最后，公约第1条第3款规定，就本公约而言，“就业”和“职业”二词所指包括获得职业培训、获得就业和特定职业，以及就业条款和条件。

这里界定的是就业歧视发生的范围，即发生在雇用、教育、职业指导和培训、升职、转岗、集体谈判、同工同酬、社会保障和福利设施、工作条件和安全、终止劳动关系、开具工作证明等“就业的全过程中”。

<<反就业歧视法基础理论问题研究>>

编辑推荐

《反就业歧视法基础理论问题研究》由中国法制出版社出版。

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>