



光华法学院

图书馆简讯



《浙江大学光华法学院图书馆简讯》编辑部

主 编:何灵巧

副 主 编:陈 相 陈 璐 刘 斌 郑小娜

排版和美工:陈 相

顾 问:梁上上 罗 伟

《浙江大学光华法学院图书馆简讯》系浙江大学光华法学院主管、光华法学院图书馆主办的期刊。本刊是季刊、内部刊物,每逢季度底出刊。

本刊编辑部地址:浙江大学之江校区光华法学院图书馆102室

E-mail: hdhlq@zju.edu.cn

电话: 0571-86592715、0571-86592772

网址:<http://www.lawlib.zju.edu.cn/>

创办《浙江大学光华法学院图书馆简讯》,旨在架起读者和图书馆之桥梁,提升图书馆之服务,宣传图书馆之资源,也是发展法学图书馆,进行馆际交流之基础。本刊欢迎校内外学者赐稿。来稿可寄电子邮箱。本刊所载原创文章,均由其作者和本刊所有,任何转载、摘登、翻译或结集出版均须事先得到作者和本刊书面许可。

The “Law Library Newsletter of Zhejiang University Guanghua Law School” is a periodical supervised by Zhejiang University Guanghua Law School and sponsored by the Law School’s library. It’s a quarterly and internal publication which is published at the end of each quarter.

Address of Editorial Office: Room 102, Library, Zhijiang Campus of Zhejiang University

E-mail Address: hdhlq@zju.edu.cn

Telephone: 0571-86592715, 0571-86592772

Website: <http://www.lawlib.zju.edu.cn>.

The goal of founding the “Law Library Newsletter of Zhejiang University Guanghua Law School” is to build a bridge connecting the library with the readers, to improve the Library's service and to propagate our resources. In addition, the Newsletter also constitutes the foundation of developing the Law Library and communicating with other libraries. We welcome article contributions by scholars at Zhejiang University and scholars from other institutions. The authors and this Newsletter reserve the ownership of all the original articles published in this Newsletter. Advance written permission from the authors and this Newsletter is required for any reproduction, extraction, translation and compilation.

第一部分 图书馆动态·····	1
1. 本馆动态·····	1
1.1 新生始业教育之“图书馆文献信息资源典藏和利用”讲座成功举办·····	1
1.2 海量资源尽在你的掌控之下——记Lexis数据库专题培训·····	2
2. 国内外法律图书馆动态·····	3
2.1 2013年度全国政法院校图书馆馆际协作会议在甘肃酒泉市隆重召开·····	3
2.2 法律图书馆与法律信息研究会2013年会暨研讨会召开·····	4
2.3 国际图联主席英格丽德·帕伦特在2013卫星会议的报告·····	5
第二部分 文献检索实例·····	6
就业性别歧视的法律判断标准研究·····	6
第三部分 书评·····	13
自我答责作为法律的基本原则	
——读《Das Prinzip der Selbstverantwortung》论文集有感·····	13
第四部分 新书推荐·····	14
第五部分 新书通报·····	15

新生始业教育之“图书馆文献信息资源典藏和利用”讲座成功举办

光华法学院图书馆举办作为新生始业教育之一并且纳入法学前沿课程以“图书馆文献信息资源典藏和利用”为主题的讲座于10月11日上午9点在图书馆5号楼206会议室举行。光华法学院图书馆何灵巧老师以及图书馆的陈相、陈璐、郑小娜、刘斌等老师参加了本次讲座，讲座由何灵巧老师主持。



本次讲座的主要内容是介绍图书馆文献信息资源分布及利用方法，并且讲解重要法学数据库的使用方式，从而便于新生更好的利用之江图书馆的各种资源。

讲座伊始，何灵巧老师为同学们带来了以图书馆馆藏资源利用为主要内容的专题讲座。何老师从图书馆基本状况、图书的馆际流通指南、有关法律信息资源的检索、图书馆所拥有的数字资源以及同学们在适用图书馆资源中的注意事项这五个方面向同学们详细讲解了图书馆的学习资源，她同时指出图书馆全体老师以及工作人员会在服务水平、硬件设施、网站建设、馆际流通等各个方面满足同学们的需要为同学们利用图书馆的资源提供更加便利的条件。



接下来便是由图书馆的陈相、陈璐、郑小娜、刘斌四位老师带来的关于数据库使用的专题讲座。老师们从数据库常用的检索途径以及期刊论文、成文法、判例等具体事项的检索等方面分别介绍了常用的Westlaw、LexisNexis、Heinonline、Beck-online这四个数据库。四位老师通过现场操作将这四个数据的使用方式详细的讲授给了参与讲座的同学，同学们一边仔细的听老师的讲解一边认真的记下每一个步骤以便日后在自己操作的时候能够得心应手。

将近两个小时的讲座很快就结束了，通过本次讲座刚入学的新同学们了解了法学院图书馆的各种资源，并且使同学们寻找论文资料，查阅自己所需的学习资源，掌握本学科的最新研究成果与研究动态，以及枯燥的文献检索，变得简单而有头绪。讲座后，同学们表示本次讲座为自己今后的学习和研究提供了资源利用的便捷途径，并表示会向身边的同学介绍文献检索的方法与技巧，同时他们也希望图书馆以后多举办类似的讲座。

另外，图书馆为了解同学们对图书馆馆藏资源的了解情况，专门设计了调查问卷，对 50多位学生进行了抽样调查，以便今后更好地为同学们服务。

图/文 图书馆

海量资源尽在你的掌控之下——记Lexis数据库专题培训

秋风袭来带给之江校区丝丝寒意，但同学们求知的热情丝毫没有缩减，10月16日（周三）晚上七点，在图书馆五号楼206会议室，举办了一场数据库培训专题讲座，这是即“图书馆文献信息资源典藏和利用”为主题的讲座之后，图书馆给同学们精心策划的一场详细介绍Lexis数据库的培训讲座。

LexisNexis（律商联讯）数据库作为全球领先的专业法律信息数据库，为法律专业的学生提供着权威的、内容丰富的全球性法律信息。通过培训师任玉昕老师幽默而又不失风度的讲解，参加讲座的同学慢慢进入到全神贯注的状态，津津有味的聆听每一个细节，生怕漏掉每一个步骤和环节，有着多年培训经验的任老师主要从Lexis数据库的简介，版面设计，数据资源，文件检索，资料查询与下载，时事新闻观赏等方面，详尽而又认真的介绍了数据库的强大搜索功能及其海量资源。

Lexis数据库还特意给同学们准备了独特的礼物，许多精致的礼品更是引来了大家的积极配合，踊跃回答问题，当然这一点也难不住聪明的浙大学子，轻而易举攻下难题，有些同学更是对答如流，在一问一答中同学也是从中受益颇多。相信这次讲座也会在以后的学习及工作中给同学们带来更多的便利。

图/文 图书馆





2013年全国政法院校图书馆馆际协作会议在甘肃酒泉市隆重召开



(副校长马礼研究员致辞)

2013年9月22日至23日，由全国政法院校图书馆馆际协作委员会主办，甘肃政法学院承办的2013年全国政法院校图书馆馆际协作会议在甘肃酒泉市隆重开幕。来自全国政法、财经类及部分985（211）院校的26个图书馆和6个数据资源供应商共计65位代表参会。

大会开幕式由甘肃政法学院图书馆馆长冯书涛主持。甘肃政法学院副校长马礼研究员致辞。马校长在致辞中，对出席本次会议的各位来宾表示热烈的欢迎，对甘肃政法学院和院图书馆的情况作了简要介绍，指出本次会议的召开，是对我校图书馆工作的鼓励、鞭策和促进；会议从文献资源共建共享的视角，来审视图书馆的发展变化，立意高远，内涵深刻。随后，甘肃省高校图工委秘书长、兰州大学图书馆馆长沙勇忠教授致辞，从历史的角度回顾了图书馆的发展，阐释了在不同的社会发展时期，图书馆存在的意义也在发生着变化，本次会议的主题——共建与共享，是大数据时代图书馆发展的潮流和趋势，也是高校图书馆同仁的共同目标。



大会讨论了《全国法律图书馆协作委员会新章程》，紧紧围绕会议主题就全国各政法院校图书馆在特色文献资源共建与共享方面的新技术、新设备和工作经验进行了交流探讨。分组讨论阶段，代表们就本次会议主题相关学术研究问题和工作实践经验展开了深入细致的交流和讨论。代表们畅所欲言，交流探讨了工作中的经验和做法，互通有无，共同探讨，学习借鉴。中国政法大学图书馆副馆长乔占学和中国人民公安大学图书馆副馆长张轶分别代表各自小组作了总结发言。

随后，参会代表到敦煌研究院进行实地考察，在研究院资料中心主任的陪同下，参观了敦煌研究院资料中心敦煌学特藏室收藏的特藏书籍，进行了沟通交流探讨，受益匪浅。

大会闭幕式由甘肃政法学院图书馆馆长冯书涛主持。冯书涛馆长通报了本次会议论文的收集、评选情况。甘肃政法学院副院长马礼研究员，全国政法院校馆际协作委员会主任委员、中国政法大学校领导兼图书馆馆长时建中教授，甘肃省高校图工委秘书长、兰州大学图书馆馆长沙勇忠教授为此次会议获奖优秀论文颁发荣誉证书。

全国政法院校馆际协作委员会主任委员、中国政法大学校级领导兼图书馆馆长时建中教授做了总结发言，对本次会议的筹备、组织、服务工作给予了充分的肯定，并对承办方表示衷心的感谢。他指出，高校图书馆是一个学术性机构，是衡量大学学术水平的重要标志；图书馆与教学和科研是合作的关系，图书馆为学校的教学和科研活动提供了有力保障；图书馆具有重要的育人作用。时教授的发言从这三个方面强调现代社会高校图书馆的职责与所需应对的挑战，十分中肯的提出了对于政法类院校图书馆未来工作的发展方向与展望。

24日上午，会议进行了大会主题发言交流。下午，由我校图书馆承办的2013年全国政法院校图书馆馆际协作会议圆满闭幕。

消息来源：甘肃政法学院图书馆

<http://lib3w.gsli.edu.cn>

法律图书馆与法律信息研究会2013年会暨研讨会召开

2013年11月22日，北京市法学会法律图书馆与法律信息研究会2013年年会暨“泛在信息环境下的法律图书馆”学术研讨会在清华大学法学院举行。此次大会由研究会主办，清华大学法学院承办。出席会议的嘉宾有：北京市法学会副会长杜石平、法学会研究部主任王秀海、法学会联络部周远清、北京市高级人民法院信息技术处处长王岚生、人民网舆情监测室主任分析师朱毅、清华大学图书馆馆长邓景康教授及清华大学法学院副院长余凌云教授。研究会会员、法律图书出版和数据库公司等合作单位的代表近80人出席大会。会议得到了Wells公司、北京北大英华科技有限公司、北京威科亚太信息技术有限公司、励德爱思唯尔信息技术（北京）有限公司、汤森路透（北京）科技开发有限公司的大力支持。



(法律图书馆与法律信息研究会2013年会暨研讨会现场)

大会开幕式由清华大学法学院图书馆馆长于丽英主持。杜石平副会长首先致辞，他介绍了法学会研究组织发展现状及法学会在学术研究和社会服务方面的平台作用，对法律图书馆与法律信息研究会今后的工作寄以鼓励和厚望。余凌云副院长在致辞中，对出席本次会议的各位来宾表示热烈的欢迎，对清华大学法学院图书馆的情况作了简要介绍，展望法律图书馆的建设愿景，对图书馆员提出更高的要求。邓景康馆长的致辞，从泛在信息环境下的图书馆特点出发，分析了信息资源

国内外法律图书馆动态

类型、图书馆采购模式、资源揭示、用户需求和利用方式、移动技术应用等各个方面的变化，同时，以清华大学图书馆为例，具体阐释这些变化对图书馆的现实影响及其发展趋势。邓馆长的致辞无异于简明的学术报告，为与会者带来很大的启示。

之后，研究会秘书长于丽英作法律图书馆与法律信息研究会2013年工作报告，向广大会员汇报了下一年度工作的主要设想。

北京大学法学院图书馆馆长陈志红主持大会的主题报告环节，王岚生处长报告的题目是“基于公众需求的信息化立体运行模式：北京法院司法公开探索与实践”；朱毅先生报告的题目是“涉法网络舆情现状与应对”；国家图书馆立法决策服务部主任、研究会副会长卢海燕则以“法律文明与图书馆用户服务”为题，分析了图书馆事业赖以生存和发展的法律环境和法律保障。接下来，与会代表对上述报告自由评议，北京市高级人民法院图书馆谢捷、北大法制信息网赵晓海、中国法学会宣传处耿谦、国家图书馆立法决策服务部白云峰等各位老师纷纷发言，对报告内容表示极大的关注和兴趣，对报告人的精彩报告表达由衷的感谢。

大会闭幕式由中国政法大学图书馆副馆长、研究会副会长欧阳晨红主持。她代表研究会对大会报告人表示感谢，同时，她还通报了全国政法院校图书馆馆际协作会议的有关内容，特别是该协作委员会将更名为“全国法律图书馆协作委员会”。还有“中美法律信息与图书馆论坛”的召开情况，2015年该论坛将在美国费城举办第四届大会。

此次研讨会受到了与会人员的广泛肯定，大家认为，三个主题报告选题好，内容丰富，开阔视野，受益匪浅；对于图书馆自身工作具有启发性和参考性，有许多需要学习和思考的地方。希望今后研究会继续组织不同领域人员的交流，相互了解，共同促进法律图书馆与法律信息事业的发展。

消息来源：法律信息研究网

消息编译：浙江大学光华法学院

<http://www.chinalawlib.org.cn/>

国际图联主席英格丽德·帕伦特在2013卫星会议的报告



每两年图书馆建筑组织会结合当年国际图联的信息峰会的相关情况召开卫星会议。今年的会议是在新加坡举行，主题是如何在合理的成本下建造高质量的图书馆—收支平衡：低预算的高质量设计。在两天的会议中，来自澳大利亚、印度尼西亚、伊朗、爱尔兰、加拿大、新西兰、斯里兰卡、瑞典、乌干达和美国的与会代表纷纷发言。

消息来源：国际图书馆协会联合会

消息编译：浙江大学光华法学院

<http://www.ifla.org>

就业性别歧视的法律判断标准研究

浙江大学光华法学院 成晓鹏 *
指导老师 罗伟 (Wei Luo) 何灵巧

Introduction: 文献检索介绍

一、研究主题简述

工作权是《社会经济文化权利公约》的一项实体性权利,而“非歧视与平等就业原则”适用于工作权和工作中的权利的所有方面。反就业歧视是人权保护的题中之义。由于就业中性别歧视现象一直存在,这个问题也持续被人们讨论。但是国内目前的讨论多停留于政策层面,建议立法机关完善立法,劳动者善于运用法律手段维护自身的权利,可是司法实践却一直不予接纳,司法实践层面的探讨也并不多见。

2012年中国“就业性别歧视”第一案又激起了人们对司法解决反性别歧视、平等就业的期望和讨论。处于即将走上工作岗位的我们,不难发现周围有这样那样或直接或间接的就业性别歧视现象。就算是身为法科学子的我们,在就业的现实洪流中都显得那么无助和无望。就业中的性别歧视如何由口号式的呼喊走入现实的司法实践层面,如何通过公正审判权保证公民的工作权极具现实意义和价值。这其中重要的一个问题就是就业性别歧视的法律判断标准究竟为何?此次文献检索旨在对此进行简单探讨。

二、检索路径选择及关键词

(一) 检索路径

此次检索主要通过二次资源——一次资源——二次资源这样的检索路径进行。从二次资源中探寻相关的法律规定以及案例,然后通过这些法律法规及案例再拓展搜索与之相关的二次资源,通过这样的巡回往复以实现更多相关内容的检索,尽可能多地收集与研究主题相关的文献资源。

(二) 关键词

遵照罗伟老师课上教授的旨在准确、快速寻找到合适检索语言的“5W”分析法,笔者将搜索的关键词简要列示如下。

1. “WHO”: 主要包括求职者 (recent graduates, job applicants, job seeker, job hunter, employee), 招聘者 (recruiter, employer, boss), 招聘中介组织 (intermediary agency, organization, job hunting firm)。
2. “WHAT”: 主要的研究内容为就业过程中的基于性别 (basis of sex) 的歧视 (sex discrimination) 对女性就业权的损害,具体的法律判断标准 (legal test) 和识别方法 (determination method) 为何? 目标是实现享有平等的就业机会 (equal employment opportunities)。就业歧视包括了直接歧视 (direct discrimination, disparate treatment, intentional discrimination) 与间接歧视 (indirect discrimination, disparate impact)。
3. “WHERE”: 歧视可能体现在招聘广告 (job advertising on the internet/website/newspaper)、简历筛选 (resumess election) 及招聘面试 (employment interview, job interview)、填补招聘空缺 (job vacancy) 等。
4. “WHEN”: 主要意指研究问题所涉的时间过程,性别歧视主要体现在招聘过程 (recruiting process, hiring process) 中,就业歧视在初次就业 (first job) 中尤为明显。具体的如法律标准则体现在诉讼发生的“司法裁判 (judicial decisions)”过程中。
5. “WHY”: 就业过程中的平等 (equality) 性别保护的理理由及思考是多重的,可能包括生理的 (physiological)、历史的 (historical)、文化的 (cultural) 等方面的原因。还涉及到人权 (humanrights)、公民权 (civil rights)、工作权 (right towork) 等。

Part One: 中国法律资源

一、原始资源或一次资源

(一) 法律

中国的原始法律资源多为原则性的规定,用词多为“不得”、“禁止”在就业招聘中性别歧视。但是缺乏具体的识别判断标准,也无明确的对违反不分性别平等就业的规定进行处罚的法律责任。

* 浙江大学光华法学院法理学2012级硕士研究生

1.《宪法》(2004年修订)第48条(【法宝引证码】CLI.1.51974)

2.《妇女权益保障法》第22、23条(【法宝引证码】CLI.1.59781)

3.《劳动法》第13条(【法宝引证码】CLI.1.9587)

4.《就业促进法》第26、27条(【法宝引证码】CLI.1.96793)

第二十六条用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动,应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件,不得实施就业歧视。

第二十七条国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。

用人单位招用人员,除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

(二) 行政法规、部门规章、地方性法规

1.《就业服务与就业管理规定》(劳动和社会保障部令(第28号))(【法宝引证码】CLI.4.99090)第4、16条

2.《国务院办公厅关于做好2013年全国普通高等学校毕业生就业工作的通知》(国办发(2013)35号)(【法宝引证码】CLI.2.201295)

3.《山东省就业促进条例》第6条(【法宝引证码】CLI.10.358390)

第六条劳动者依法享有平等就业、自主择业和获得就业帮助的权利。

劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰和户籍等不同而受歧视。

4.《上海市促进就业若干规定》(上海市人民代表大会常务委员会公告第58号)第22条第2款(【法宝引证码】CLI.10.101898)

第二十二条用人单位应当如实提供招聘信息,不得以性别、年龄等为由拒绝录用应聘者。

(三) 法律解释:立法解释、司法解释、行政解释

本部分经查并无直接的立法解释、司法解释以及行政解释。

(四) 案例

在司法实践中,以就业性别歧视为由提起诉讼,在立案环节就时常受阻,司法机关不予立案。因为存在着立案后,审理缺乏具体判断标准及赔偿标准的规定,所以法院多利用程序法上的规定,不予立案。在网上查找到的均非立案受理经法院判决的案例。

(五) 相关的政府主管部门

中华人民共和国人力资源和社会保障部: <http://www.mohrss.gov.cn/>

中华人民共和国人力资源和社会保障部劳动监察局: <http://www.mohrss.gov.cn/ljcg/>

但是以上网站也并未能找到具体关于就业过程中性别歧视判断标准的材料。

二、二次资源

(一) 图书: 学术与实务

1.周安平:《性别与法律性别平等的法律进路》,北京:法律出版社,2007年。

本书从性别歧视的法律起源入手,具有较深的理论价值,但实践价值欠佳。本书探讨了性别平等的公理性,密尔从自由与公正的角度为性别平等进行了论证,是为平等原则所涵盖的下属概念。本书也对法律对性别的公共领域与私人领域对立划分从而实现“去性别化”的路径提出了质疑。

2.蔡定剑,刘小楠:《反就业歧视法专家建议稿及海外经验》,北京:社会科学文献出版社,2010年版,第52-62页。

芬兰于1986年制定了第一部有关平等方面的法律《男女平等法》。这部法律的立法目的是预防直接和间接的性别歧视,促进男女平等,提高女性的地位,尤其是女性在工作中的地位。韩国于1988年通过了《男女雇佣平等法》,该法确定了歧视的概念和范围,范围包括招聘、录用、工资、津贴、岗位培训、岗位调动、岗位晋升、退休和解聘等环节。到目前先后进行了8次修改,由主要禁止直接歧视到加入禁止间接歧视条款,现名《男女雇用平等和支持家庭与工作平衡法》。台湾于2002年施行《性别工作平等法》,第二章第七条规定了雇主对于求职者或雇主的招聘、甄选、录用、工作分配、业务

考核或植物晋升等,不得因性别或者性倾向而有所差别。香港地区也制定了《性别歧视条例》、《家庭岗位歧视条例》。

3. 阎天:《反就业歧视法国际前沿读本》,北京:北京大学出版社,2009年。

本书分为三编:上编关于就业歧视的法律界定通过Griggs案阐述了差别结果歧视的诞生、死亡和重生,通过麦道案重述了差别对待歧视理论的重要性。此部分对于就业性别歧视的具体判断标准具有一定参考价值。中编通过平等雇佣机会委员会、雇佣歧视纠纷的非诉处置方式介绍了就业歧视的法律救济。下编则对如何实现平等提出了更加深远的思考与反思。

(二) 硕士或博士学位论文

1. 郭延军:《发展中的美国女性就业权平等保护》,华东政法大学博士学位论文,2010年3月。

本文先后系统介绍了20世纪60年代美国女性就业权保护的状况,美国就业平等保护的法源,美国消除雇佣中直接、间接性别歧视的法律方法,美国解决就业女性特殊问题以及提高女性群体就业水平的法律方法。

2. 郅晓莹:《欧盟反就业性别歧视法律制度研究》,山东大学硕士论文,2009年。

第四章欧盟反就业性别歧视法律制度的实施和救济包括包括欧盟法律的直接效力、举证责任的分配、司法救济制度以及欧盟反就业性别歧视的组织和机构四个部分。欧盟极具可操作性的实施和救济制度正是我国反就业性别歧视法律制度所缺乏的,对我国具有直接的现实意义。

(三) 法学评论文章

1. 饶志静:《英国反就业性别歧视法律制度研究》,《环球法律评论》,2008年第4期。

英国普通法并不禁止歧视行为,但随着英国加入各种国际组织及国内平权运动的高涨,在20世纪70年代后,英国对于禁止就业性别歧视制定了大量的法律,对于同工同酬、性骚扰、母性保护等进行了详尽和周密的规定。此外,这些法律还规定了直接歧视、间接歧视、骚扰和受害等四种歧视形态,禁止在雇佣关系中各个阶段的任何歧视。为了有效地防止就业歧视,英国依据《平等法》成立了人权与平等机会委员会,在应对就业歧视问题上扮演了重要角色。

2. 郭延军:《就业性别歧视的法律判断标准——基于美国法律实践的考察》,《环球法律评论》,2011年第6期。

根据美国联邦立法及其司法判例,就业性别歧视的具体判断标准和识别方法是:一种工作类型明显地使一种性别受到限制的职业分类是直接性别歧视;不符合真实职业资格成立要件的差别对待是直接性别歧视;对于以合法的非歧视理由为借口以及与雇佣结果有因果关系的性别歧视言论都是直接证据,如果雇主提出的合法的不歧视理由不可信则是间接证据;包含性别歧视的混合动机下的雇佣行为是直接性别歧视;判断间接性别歧视中所做的业务必要性审查主要考察的是成功完成有关工作所必需的最低工作资格。

3. 郭延军:《美国就业领域间接性别歧视的法律控制》,《法律与政治》,2013年第4期。

控制间接歧视是反就业歧视法的应有内容,不能忽略。美国差别影响歧视分析框架是判断间接歧视的基本方法。根据这个方法,差别影响歧视的构成要件有两个:一是雇佣实践对被保护群体产生了不同比例的不利影响,二是雇佣标准缺乏业务必要性。雇主的主观故意不是差别影响歧视的构成要件。美国联邦法院根据业务必要性标准对这些雇佣实践进行了严格的审查,绝大多数对女性产生差别影响的雇佣实践被裁判为间接歧视。

(四) NGO (相关的非政府组织包括研究机构)

人大与议会研究网-反歧视交流平台: <http://www.e-cpcs.org/newslist.asp?id=159>

Part Two: 外国法律资源

一、原始资源

(一) 法律、行政法规

1. 42 U.S.C. §2000e-3(b) (Westlaw, 2013)

42 USC §2000e-3规定,雇主、劳动组织和中介机构印制、发布或指使他人印制、发布广告或公告对雇员、劳动组织的成员或任何求职者根据个人的种族、肤色、宗教信仰、性别或者来源国等因素进行分类,或在广告、公告中表示出基于种族、肤色、宗教信仰、性别或来源国的偏好、限制、具体规定或差别对待的,这样的行为属于非法雇佣实践。

2. 42 U.S.C. §2000e-2(e)(m) (Westlaw, 2013)

雇主雇佣雇员,中介机构归类和介绍雇佣,劳工组织归类其成员资格或归类、介绍雇佣,雇主、劳工组织以及掌控学

徒身份或其他培训、再培训项目的联合劳动管理委员会对这些项目设定准入制度。如果宗教信仰、性别或者来源国是一种真实的职业资格要求,这一要求是相关业务或活动的正常运行所必需的,这样的雇佣实践就不是非法的雇佣实践。性别成为真实职业资格的必要条件是性别为相关业务或活动的正常运行所必需,如果性别不能满足这个条件,雇主的差别对待就是性别歧视。

但是,除本分章下的其他情形外,当原告论证了在就业实践中种族、肤色、信仰、性别或者国籍等因素被考量,即使有其他因素被加入考量,也会被认为是非法的雇佣实践。

3. 29C.F.R. §1604.2(a)(Westlaw,2013)

平等就业机会委员会在其《性别歧视指导意见》中明确指出:委员会认为应该严格解释以性别为基础的真实职业资格例外。同时,平等就业机会委员会还明确列出了不正当地适用真实职业资格例外的几种情况:(1)基于对女性职业特点的一般假定拒绝雇佣女性。比如,认为女性的流动性比男性大。(2)基于性别的刻板成见拒绝雇佣某人。这样的刻板成见包括,比如,男性装配复杂仪器的能力弱一些,女性的推销能力差一些。不歧视原则要求根据个人的能力而不是根据某个群体的一般特点来考虑是否雇佣。(3)因为共同工作者、雇主、客户或消费者的喜好拒绝雇佣某人。

平等就业机会委员在《性别歧视指导意见》中对此作了明确规定:为了必要的真实性的目的,委员会认为性别可以作为真实职业资格例外的依据,比如,男演员或女演员。

4. 29C.F.R. §1604.5(Westlaw,2013)

招聘广告显示出基于性别的偏好、限制、特定要求或差别对待是第七章所禁止的,除非性别是真实职业资格例外的依据。

5. 29C.F.R. §1604.7(Westlaw,2013)

为了防止婚姻状况和家庭义务对女性就业机会可能造成的不利影响,平等就业机会委员会指出,任何雇佣前的调查与预期的雇佣行为相关联,且直接或间接地表达了对于性别的限制、特定要求或差别对待,都是非法的,除非是真实职业资格的需要。

6. 29C.F.R. §1607.4D(Westlaw,2013)

1978年,劳动部、司法部、平等就业机会委员会、行政事务委员会联合发布的《统一雇员选择程序指导意见》提出了判断差别影响的4/5或80%的标准,即:被选择的特定种族、性别或民族的雇员的比例与被选择的对应的种族、性别或民族的雇员的比例之间的最高比率低于4/5(或80%),一般会被联邦执行机构认为是不利影响的证据,高于这个比例则不被认为是不利影响的证据。不过,被保护群体和对应的非保护群体通过雇主设定的标准的比例之间的差距大小受各种因素的影响,并不一定能够真实地反映雇佣政策对不同群体的影响,因此,该指导意见同时也指出:“选择比例差额较小的情况下,也可能构成差别影响,这样的情况是:如果这些不同在统计上和实际结果中均较为显著,或者用户的行为对不同群体(如种族、性别、民族等)的申请者构成显失比例的影响。”

(二) 判例

1. 根据性别进行职业分类的判断标准和识别方法

Arm strong v. Index Journa lCo., 647 F.2d 441(4thCir.1981)

提起控诉的女性广告推销员由于由南加州地区法院否定其针对Index Journal Co.报业公司就业歧视的控诉的裁决而提起上诉。上诉法院首席法官Butzner认为:报业公司将她归于“特别推销员”与“常规推销员”区别分类,而将“常规推销员”的分类专属于男性,以此建立起区别对待的初步印象,并且报业集团没有就将推销员按照性别区分开来提出一个清晰的合法的非歧视的解释,因此这种歧视女性推销员违反了民法法案。

根据雇主的招聘方式来判断雇主是否根据性别给工作分类。如果雇主将男性雇员和女性雇员分开招聘,这也是根据性别对工作分类的非法雇佣实践。

2. 以真实职业资格为借口的直接性别歧视的判断标准

(1) Bowe v. Colgate-Palmolive Co., 416 F.2d 711(7thCir.1969)

雇主不能简单地以女性体能不足为由将性别设定为真实职业资格。

(2) *Rosenfeld v. Southern Pacific Company*, 444 F.2d 1219(9th Cir. 1971)

雇主并不足以以工作艰苦为由将性别作为真实职业资格。

(3) *Diaz v. Pan American World Airways, Inc.*, 442 F.2d 385(5th Cir. 1971)

雇主并不足以以顾客偏好为由将性别作为真实职业资格。(注: 以上三个案例介绍略)

(4) *Healey v. Southwood Psychiatric Hospital*, 78 F.3d 128(3rd Cir. 1996)

92年11月, 被上诉人对其员工分配了众多的岗位。上诉人和其他几名女性雇员在此安排之列。她们从白天/夜间岗调成了夜间岗。被上诉人承认性别是他们在重新评价他们职员的需要时考虑的众多因素之一。被上诉人把性别作为安排雇员日程的一个标准的分类是基于“为了充当适合男女病人的角色模型和治疗师, 男性和女性员工都是必须的”的信念; 基于“为了管理个人隐私和卫生问题, 男性和女性员工都是必须的”的信念; 以及基于“保护员工防止病人性骚扰指控, 男性和女性员工都是必须的”的信念。最终第三巡回法院认定精神病院根据性别排班是为病人提供必要的治疗和隐私考虑所必需的, 具有业务必要性, 符合真实职业资格的要求。

心理咨询和疾病治疗的需要可以以性别为真实职业资格。

(5) *Dothard v. Rawlinson*, 97 S.Ct. 2720(U.S., 1977)

20世纪70年代, 申请Alabama州预警是有身高和体重限制的。这些要求将针对第七章区别影响条款提起集体诉讼的Rawlinson排除出去。在Rawlinson提起诉讼之后, Alabama通过一个法规要求所有的狱警必须是同一性别。因为此时在Alabama有四个全部是男囚的最大安全性监狱和唯一一个全部女囚的监狱。地方法院支持了Rawlinson的诉求, 认为这些要求对于女性平等就业制造了障碍。Alabama上诉至最高法院, 主张性别、身高和体重要求是基于工作性质的真实的职业资格。

联邦最高法院出于安全的考虑, 肯定了阿拉巴马州法采用的与囚犯直接接触最大安全性作为狱警的真实职业资格成立, 判决性别可以成为真实职业资格将女性排除在该职业之外。联邦最高法院作出这样的判决的依据是: 狱警工作的实质是维护监狱安全。在阿拉巴马州所办的这种由男人组成、需要最大安全防范措施、囚犯没有分类的监狱中, 女性维护秩序的能力有可能直接因其女性特征而下降。

3. 以其他合法的非歧视理由为借口的直接性别歧视的证明

Price Water house v. Hopkins, 109 S.Ct. 1775(U.S., 1989)

会计师事务所Price Water house的合伙人在评估Hopkins时, 有的用“男性化”来描述Hopkins, 有的认为她对其性别反应过度, 还有的建议她去礼仪学校修课, 指责她言语粗俗。而解释政策委员会的托马斯·拜尔更是直接建议Hopkins应该“走路、说话、穿着要更像女人, 要化妆、做头发、戴珠宝”。这都是基于对女性的刻板成见的言论。当Hopkins第二年被拒绝晋升, 她将事务所诉上法庭。地区法院和联邦巡回法院均支持了Hopkins的请求, 但是在事实显示刻板印象影响雇佣决策后, 在雇主需要提供的支持他们职位的证据证明力上存在分歧。美国联邦最高法院提起复审。

本案是联邦最高法院在性别歧视的雇主责任问题上做出的一个重要判决。法院认为雇主必须通过优势证据证明即使没有性别歧视雇佣的结果也是同样的。会计师事务所没能证明在没有性别歧视的情况下仍然会做出延缓Hopkins晋升为合伙人的决定, 因此, 雇佣决定被认为是包含了民权法第七章下的性别歧视。联邦法院确定了两条重要的规则: 第一, 它确立了性别刻板印象是可以作为性别歧视提起诉讼的; 第二, 不利雇佣行为即使存在合法理由, 混合动机框架作为证明区别对待理论下的歧视的证据框架得以确立。(但是这个规则在随后修订的民权法中被修改)

通过雇主基于对性别的刻板成见而表达的对不同性别的主观评价证明雇主主观上具有性别歧视的故意, 但雇主歧视性言论必须与雇佣结果有直接的因果关系。

4. 混合动机下的雇佣行为的歧视性质的认定

Price Water house v. Hopkins, 109 S.Ct. 1775(U.S., 1989)

此案之前, 最高法院所强调的规则是, 在存在混合意图的情况下, 只要雇主证明雇佣决定是根据合法理由独立做出的, 就不是非法的歧视行为。本案促进了混合意图下的歧视性质的雇佣行为的非法性。

1991年《民权法》对混合意图下的差别对待是不是非法的歧视做出了不同的规定, 该法第107(a)款在1964年《民权

法》第七章第703条下增加(m)款,该条款规定:“除非法律另有规定,如果起诉方能够证明种族、肤色、宗教信仰、性别和原籍国是雇佣实践的动机,这就是一个非法雇佣行为,即便也有其他的动机引起该实践。第107条(b)款也做出了规定,在存在混合动机的情况下,雇主享有有限的积极抗辩的权利,这不能免除他应承担的法律责任,但是可以限制对原告的救济手段。

混合意图下的雇佣实践由合法行为转变为非法的歧视,这对于控制雇主的歧视动机,实现就业中的性别平等具有重要的现实意义。

5. 间接性别歧视的判断标准

Griggs v. Duke Power Co., 91 S.Ct. 849(U.S.,1971)

由黑人雇员针对雇主提起就业实践违反了民权法。美国北加州中部地区法院驳回了该集体诉讼,原告提起了上诉。上诉法院部分支持、部分驳回、部分发回重审,认为缺少歧视目的的要求高中学历或者通过一个标准化的普通智力测试作为就业或转换工作的条件是被民权法允许的,否定了由此造成了一个明显比例的黑人不符合资格的主张。该案被提起复审。最高法院首席法官伯格认为民权法禁止雇主做与就业机会有关的如上测试,没有任何标准显示这些测试对于成功的工作表现有重要相关性,这两项条件运作的结果是较白人求职者取消了很高比例黑人的资格,讨论中的以前的工作由于青睐白人而长期被白人占据。

在该案中,伯格法官明确指出“用来判断歧视的试金石就是业务必要性”。所谓业务必要性,就是雇佣标准和完成工作之间的关联性,这是判断差别影响歧视的最根本的法律标准,这一标准后来在1991年《民权法》中得到确认。根据Griggs规则,差别影响歧视的举证责任由原告和被告分担,原告证明差别影响的存在,被告证明导致差别影响的录用标准的业务必要性。

对于差别影响歧视,原告在证明被告有歧视行为时不需要证明被告有歧视的故意,除非被告得以证明差别影响的录用标准的业务必要性。

二、二次资源

(一) 图书:学术与实务

1. Employment discrimination, adaptable to course utilizing Zimmer, Sullivan, Richards and Calloway's casebook on employment discrimination.《雇佣歧视法:案例与资料》(影印系列),北京:中信出版社。

本书提供了丰富的相关案例,如EEOC v. Sears roebuck & Co.,839F.2d302(7th Cir.1988), International Union,UAWv. Johnson controls, Inc., 499U.S.187(1991), Johnson v. Transportation Agencies of Santa Clara County, 480U.S.616 (1987), Griggs v. Duke Power Co., 401U.S.424(1971), Dothard v. Rawlinson 433U.S.321(1977), Lanning v. Southeastern Pennsylvania Transportation Authority, 181F.3d478(3rd Cir.1999)等。

2. Mack A. Player, federal law of employment discrimination in a nutshell, 6th ed. St. Paul, MN: West, 2009.

序言部分介绍了就业歧视的定义及内容;第二部分介绍证明“雇佣”和升职及“解雇”与降职的违法性,其中歧视动机的行为证据、环境证据、混合动机立法、缺失动机的不公正差异影响的证明对本研究非常具有借鉴意义;第三部分为保护的类别及特别问题解读;第四部分实施主要讲述就业歧视的救济方法。

3. George A. Rutherglen and John J. Donohue, employment discrimination: law and theory, 3rd, New York: Foundation Press, 2012.

本书与上一本书结构基本相同。本书以时间为序,更多从理论的角度介绍了反歧视立法的发展,从区别对待/故意歧视(intentional discrimination)到差别影响(disparate impact),从平权法案到同酬法案,当然不可缺少的还有程序法及其救济方法的介绍。

(二) 法学评论文章

在WORLD-JLR数据库中通过terms and connectors方式,以at least 20("sex discrimination") & at least 20(employment) & te("disparate treatment" "disparate impact") & ti("sex discrimination")进行搜索筛选,按照相关性及时间先后如下:

1. Kimberly A.Yuracko,soul of a woman:the sex stereotyping prohibition at work,161U.Pa.L.Rev.757,2013

1989年,最高法院在普华永道诉Hopkins案中确立性别刻板印象是工作中禁止性别歧视的一种形式。然而具体的内涵外延学者们却并未阐明。作者评估并拒绝学者们的通常解释,即禁止既不需要自由的性别表达也不需要盲目的性别中立。禁令反映的不是一个连贯的反歧视原则,而是实际的负担转移框架。性别刻板印象禁令并不必然伴生期待的前景。事实上,禁令的言外之意是危险而讽刺的。结果是禁令以依存关系保持不变为代价保护一些个人。

2. CaryFranklin,inventingthe“traditionalconcept”ofsexdiscrimination,125Harv.L.Rev.1307,2012

作者回顾了第七章性条款的立法历史,提出了其应用的不确定性。随后具体阐释了何谓“因为性”的歧视,从实践的角度提出了条款理解和控制上的神秘与困难。作者主张对性别歧视的传统概念应该随着时代的演进做可锻性的、展延性的解释。

3. Kate Sablosky,probative “weight”:rethinking evidentiary standards in Title VII sex discrimination cases,30 N.Y.U.Rev.L.&Soc.Change325,2006

本文从统计学证据标准的视角,以体重歧视为例重新审视第七章下的性别歧视案件。作者认为基于非法的刻板印象和偏见的就业歧视,受害者都应得到法律的保护。随着社会进步统计科学的发展,将统计模型应用于与对男性或者特别是女性有深刻消极影响的其他性别刻板印象的反抗中。

4. Karon Monaghan,Justification in direct sex discrimination law:taboo upheld,I.L.J.2003,32(2),115-122

John Bowers & Elena Moran (在(2002)32I.L.J.307中)倡导对于直接性别歧视需要有一个普遍的辩护理由。本文作者持有异议,文章重新评价在保护立场上对于直接歧视禁令的必要仅仅严格服从于与工作性质相关的有限辩护。

(三) NGO (相关的非政府组织包括研究机构)

ILO (International Labour Organization) : <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>

Part Three : 国际法律资源

找到的国际法资源都是原则性的规定,并无具体的标准或细则。现将找到两部国际法方面的公约摘选如下:

一、国际劳工组织《消除就业和职业歧视公约》(1958年)(第111号公约)2006年1月12日,中国正式批准。

第二条

凡本公约生效的会员国,承诺宣布和遵循一项旨在以符合国家条件和惯例的方法促进就业和职业机会均等和待遇平等的国家政策,以消除这方面的任何歧视。

二、联合国《消除对妇女一切形式歧视公约》(第34届联大通过)

第一条 为本公约的目的,“对妇女的歧视”一词指基于性别而作的任何区别、排斥或限制,其影响或其目的均足以妨碍或否认妇女不论已婚未婚在男女平等的基础上认识、享有或行使在政治、经济、社会、文化、公民或任何其他方面的人权和基本自由。

第二条 缔约各国谴责对妇女一切形式的歧视,协议立即用一切适当办法,推行政策,消除对妇女的歧视。为此目的,承担:……

第三条 缔约各国应承担在所有领域,特别是在政治、社会、经济、文化领域,采取一切适当措施,包括制定法律,保证妇女得到充分发展和进步,其目的是为确保她们在与男子平等的基础上,行使和享有人权和基本自由。

Conclusion : 文献检索总结

总体来看,国内的立法在就业性别歧视问题上只做原则性的规定,司法实践尚未开启就业性别歧视的救助,甚至无法立案,原因之一就在于国内的立法没有细化,没有具体的判断和识别的标准。但是值得欣喜的是,国内的学者已经意识到这一问题并开始了有针对性的研究,不乏一些关于海外反就业歧视经验的书目,也有一些论文发表。

反观国外的研究可以发现,国外的具体标准主要有两条轴线,区别对待和区别影响,即直接歧视和间接歧视,具体的判断和识别标准也非常具体,并且随着时代的发展而与时俱进。国外的学术研究也不再停留于简单层面上的梳理,而是就一具体问题,如性别刻板印象等进行深入的探讨研究,其步伐已远我们颇多。

当然,国际法上的资源,尤其是国际公约,在更多层面上只是我们的理论基础,并不可能有具体的判断标准。

自我答责作为法律的基本原则 ——读《Das Prinzip der Selbstverantwortung》论文集有感

郑观*

自我答责，这一源自罗马法中的基本原则，在现今的法学界似乎已经成为一个定论，无论是在刑法中所强调的损害结果由个人承担，或是民事法律中有约必守，都是这一古老原则的体现。那么在现今时代，这个横贯千年的古老原则是否已经失去了讨论价值呢？从德国著名教授Karl Riesenhuber教授所主编的论文集《Das Prinzip der Selbstverantwortung》（自我答责作为基本原则），可以看出这条贯穿整个人类文明史的基本理念，在当今的时代仍然闪耀着光芒。

该书是德国波鸿大学所主办的，以Das Prinzip der Selbstverantwortung为题的研讨会的论文集刊。全书分为三部分，共19篇文章，每篇文章自成一编，并包含了相关议题的讨论综述，可谓具体翔实。作为文章的开篇，是Karl Riesenhuber教授亲自撰写的文章——《Das Prinzip der Selbstverantwortung- Grundlagen und Bedeutung im heutigen Privatrecht》（自我答责—基本原理及在现今私法中之意义），这篇文章开宗明义，直接表明自我答责原则的基本内涵，即个体需为自身行为而承担相应的责任及后果，这一原则不仅仅在私法体系内，在刑法领域内，同样是根本理念，而与之相对的，在经济学领域，同样发挥着基石作用。诺贝尔经济学奖获得者哈耶克就曾在其著作《宪法与自由》中，对这一原则进行了深入的阐述。

而在接下来的论述中，Riesenhuber教授从法教义学的角度，对该原则在私法各个体系中的应用，给予了简要的说明。从法律行为到合同之债，从侵权行为到损害赔偿，从婚姻家庭到劳动关系，从资本市场到自由竞争，可以说，作为意思自治原则的映射，自我答责在整个私法体系中，无处不在且与时俱进。

在该论文集接下来的讨论中，分为基础理论和法教义学两大部分。前者主要是对该原则的内容、起源、现状以及相应的限制进行了一系列的介绍，而后者则是从各个部门法的角度，对该原则的具体实施进行了深入的分析。值得强调的是，该原则不仅仅是一个私法上的问题，在法律范畴内，还涉及宪法部分，此外，同社会科学、乃至自然科学都存在着密切的联系。这一点在大会论文中即得到了体现，如在基础理论部分，波恩大学的Christian Hillgrunber教授对自我答责在宪法层面中应用以及限制进行了深入的讨论，而弗莱堡大学经济学教授Viktor Vanberg教授在他的文章中，讨论了个人行为同制度经济学之间的互动，波恩大学教授Matthias Leistner则从自我答责角度分析了行为经济学，尤其值得一提的是，原德国马克斯-普朗克研究所心理学以及神经科学研究所的所长Wolfgang Prinz教授，从认知心理学和神经科学的角度，对这一原则作出了跨学科的论述。

而作为私法体系内部的法教义学讨论，本书的第二部分涵盖了该原则在欧洲私法(Karl Riesenhuber教授)、合同法及消费者权益保护法(Michael Martinek教授)、侵权法(Renate Schaub教授)、家庭财产法(Barbara Dauner-Lieb教授)、劳动法(Volker Rieble教授)、公司法(Susanne Kalss教授)、反不正当竞争法(Alexander Peukert教授)、银行法和资本市场法(Christian Hofmann教授)以及破产法(Peter Windel教授)等各个部门法中的应用，最后弗莱堡大学的Günter Hager教授从比较法的角度，对该原则在各国的适用进行了详尽的说明。

对某一古老法律原则，在当今时代的反思与运用进行研究，是法学中最让人着迷之处。从原则的缘起，到现今社会中的再认识，再到整个法学领域中的相关适用与衍变，从而使读者犹如穿越了历史时空，转瞬间从千年前的罗马来到今日的纽约，这时空变化、岁月更迭，尽在一书之内，而于之江山巅，品茗论卷，实乃一大幸事。



* 浙江大学光华法学院经济法讲师

欧盟行政法研究

名家点评

《欧盟行政法研究》在将欧盟理解为一个“国家”的基础上，在宪政背景下展开对欧盟行政法的研究，为介绍欧盟行政法提供了广阔的素材和宪政基础。在“行政推动宪政，行政吸纳政治”的视角下，探讨欧盟行政法在欧盟整合过程中的作用，深入挖掘了欧洲各国行政法体系向更深层次发展的表现。——北京大学姜明安教授本成果使用了大量的一手外文文献，尤其是案例素材，保证了比较法内容的真实性和新颖性。成果资料翔实，研究者通过阅读、翻译、互联网查阅获取了有关这个课题的大量素材，并在此基础上进行综合、概括、分析，从而保证了该项成果的论据充分、可靠。

——浙江大学朱新力教授

本书是欧盟行政法的体系化和谱系化研究，主要包括两个层面的内容：一是欧盟行政法的基本运作机制；二是德国、英国、法国、意大利等主要欧盟成员国行政法的基本原则对欧盟行政法的影响，以及欧盟行政法对各国行政法体系的法律效果。其中详细研究了欧洲法院以及欧洲人权法院对平等原则的适用，比例原则、信息公开原则在个案中发挥的司法作用，合法预期保护原则在直接行政行为和间接行政行为中的具体应用，尤其是关于风险防范原则的研究，属于近年来我国行政法研究新出现的热点之一，该原则在相当大的程度上突破了传统行政法的基本观念，反映了行政法最新的时代特征，足以引起我国学术界对风险防范原则能否成为中国行政法基本原则的关注和思考。

——中国人民大学杨建顺教授

《欧盟行政法研究》在将欧盟理解为一个“国家”的基础上，在宪政背景下展开对欧盟行政法的研究，为介绍欧盟行政法提供了广阔的素材和宪政基础。在“行政推动宪政，行政吸纳政治”的视角下，探讨欧盟行政法在欧盟整合过程中的作用，深入挖掘了欧洲各国行政法体系向更深层次发展的表现。

——北京大学姜明安教授



作者：王敬波 著
出版社：法律出版社
出版时间：2013-1-1
ISBN：9787511844781



秩序理念下的行政法体系建构

内容简介

本书是德国著名公法学家施密特·阿斯曼的著作，作者有鉴于德国行政法学在方法论上过分注重法解释学，忽略行政法学作为国家管理的政治取向，以行政法总论作为行政法学之重要基石力图构建更为全面合理的行政法理论与实务体系，并总结了欧洲行政法的最新进展。本书繁体版在法制史同类作品中，影响很大，属上乘之作。

本书共分七章，除有传统行政法总论的内容，即行政法基本体系建构原则、行政组织、行政程序及行政行为外，尚有欧盟法对行政法总论之影响。本书完整论述现行德国行政法总论发展的现状，并提出很多开创性的见解。本书不仅文字典雅严谨，而且其内容业已超越德国传统行政法总论教科书之水准，所以值得学术界、实务界及学生们之关心及阅读。

作者：（德）阿斯曼 著
林明铨 等译
出版社：北京大学出版社
出版时间：2012-1-1
ISBN：9787301196830

序号	书名	出版时间	序号	书名	出版时间
1	Lawless Capitalism	2013	51	Judicial Activism at the European Court of Justice	2013
2	Priests of Our Democracy	2013	52	Knowledge Management and Intellectual Property	2013
3	Rebels at the Bar	2013	53	Law and Economics for Civil Law Systems	2013
4	Spectacular Few	2013	54	Law and Economics of Mergers and Acquisitions	2013
5	Why Jury Duty Matters	2013	55	Law and Entrepreneurship	2013
6	Justice for Kids	2013	56	Law and Society in Korea	2013
7	New Kinship	2013	57	Law and the Limits of Government	2013
8	Up Against a Wall	2013	58	Law of the Sea	2013
9	Courting Kids	2013	59	Legal Reasoning in Environmental Law	2013
10	Adversary First Amendment	2013	60	Legal Thought and Philosophy	2013
11	Puzzle of Unanimity	2013	61	Modern Piracy	2013
12	Failed Promise of Originalism	2013	62	Order from Transfer	2013
13	Woman Lawyer	2013	63	Pharmaceutical Innovation, Competition and Patent Law	2013
14	Legal Writing in Plain English	2013	64	Principles of International Humanitarian Law	2013
15	Restoring Justice	2013	65	Regulating Credit Rating Agencies	2013
16	Payback	2013	66	Regulatory Competition in the Internal Market	2013
17	Learning to Love Form 1040	2013	67	Research Handbook on Climate Change Adaptation Law	2013
18	Kosher	2013	68	Research Handbook on Environment, Health and the WTO	2013
19	Indigenous In Justice	2013	69	Research Handbook on Governance of the Internet	2013
20	Looking for Rights in All the Wrong Places	2013	70	Research Handbook on Insider Trading	2013
21	Gang Life in Two Cities: An Insider's Journey	2013	71	Research Handbook on Money Laundering	2013
22	Human Trafficking Around the World	2013	72	The Economics of Judicial Behaviour	2013
23	According to Our Hearts	2013	73	The European Court of Human Rights and its Discontents	2013
24	American Illness	2013	74	The Governance and Regulation of International Finance	2013
25	Captured by Evil	2013	75	The Law and Regulation of Franchising in the EU	2013
26	Democracy, Expertise, and Academic Freedom	2013	76	The Nature of Corporate Governance	2013
27	Electronic Silk Road	2013	77	The Political Economy of Competition Law in Asia	2013
28	Freedom to Harm	2013	78	民法改正案の検討	2013
29	Friend of the Court	2013	79	論文式試験の問題と解説 民事法 2006~2011年	2013
30	Snail Darter and the Dam	2013	80	国の不法行為責任と公権力の概念史—国家賠償制度史研究	2013
31	Accountability, Parliamentarism and Transparency in the EU	2013	81	強行法・任意法でみる民法	2013
32	Beyond Territorial Disputes in the South China Sea	2013	82	英米法「約因論」と大陸法「カウサ理論」の歴史的交錯	2013
33	Building New Competition Law Regimes	2013	83	設例民法学：物権法	2012
34	Business Innovation and the Law	2013	84	松本恒雄先生還暦記念 民事法の現代的課題	2012
35	Cartels, Competition and Public Procurement	2013	85	アメリカ判例百選	2012
36	Climate Change and International Trade	2013	86	判例にみるフランス民法の軌跡	2012
37	Collective Dominance and Collusion	2013	87	社会の発展と権利の創造 淡路剛久先生古稀祝賀	2012
38	Constructing European Intellectual Property	2013	88	民法改正とアメリカ契約法	2012
39	Contemporary Issues in Refugee Law	2013	89	民法でみる知的財産法	2012
40	Corporate Compliance	2013	90	新・コンメンタール民法	2012
41	Corporate Governance, Enforcement and Financial Development	2013	91	不法行為法 II	2011
42	Dictionary of Environmental and Climate Change Law	2013	92	不法行為法 (1)	2011
43	Dictionary of International Human Rights Law	2013	93	差止請求権の理論	2011
44	Edward and Lane on European Union Law	2013	94	民法総則	2011
45	Energy for the 21st Century	2013	95	新版注釈民法 (10)2 債権 (1)	2011
46	Environmental Technologies, Intellectual Property and Climate Change	2013	96	債権者取消権の判例総合解説	2010
47	EU Consumer Law and Policy	2013	97	債務不履行の救済法理 (学術選書 33)	2010
48	Governance of Distressed Firms	2013	98	新保険法と保険契約法理の新たな展開	2009
49	Intellectual Property in Common Law and Civil Law	2013	99	代理法の研究	2008
50	International Investment Law	2013	100	Structure and Justification in Private Law	2008



万律 (Westlaw China)

万律 (Westlaw China) 是汤森路透法律信息集团基于世界领先的 Westlaw 法律信息平台的技术和经验打造的智能化中国法律信息双语数据库，为法律执业人士提供最佳的中国法律解决方案。

全面的内容：涵盖了全面的法律法规、各级法院官方公布的裁判文书以及精选的法学期刊，并将法律法规和裁判文书进行专业分析和高度整合，提供多个由法律要点体系组成的法律专题。

权威的翻译：由资深双语律师整理并进行翻译，由英美专业律师编辑、校正。内容严谨并精确使用专业法律用语，为英语世界中的法律执业人士提供专业、准确的中国法律信息，使得法律工作更为轻松、高效。

科学的分类：独有的法律专题分类体系精准、权威，以法律实务为指向，对数据库内的法律法规和判例进行专业分析和高度整合，Key Number System(钥匙码系统) 完成对法律专题下的每一个法律要点的逐条索引、环环相扣使法律从业人士处理日常实务时，能够便捷、快速地获取所需信息。

及时的资讯：通过个性化邮件订制和在线阅览相结合的方式，分别提供中文和英文版本，内容涵盖新法快递、立法趋势、审判参考、政策指导、统计信息、法律和财经方面的时事信息、专家评析、律所简讯和文献资料等 9 个栏目，每天多次更新向客户提供经过精心筛选和编辑的信息和资讯。

欲了解更多，请联系我们

汤森路透法律信息集团

电话：+86 10 5969 5100 (北京)

+86 21 6104 1704 (上海)

www.westlawchina.com

www.thomsonreuterslegal.com.cn

www.thomsonreuters.com

销售代表邮箱：westlawchina.marketing@thomsonreuters.com

客户支持邮箱：westlawchina.support@thomsonreuters.com

Westlaw™ 万律



学院首页

最新消息

图书馆馆刊

论文提交

读者留言

联系我们

求是厚德

明法致公

当前位置: 浙江大学光华法学院图书馆 - 网站介绍

★网站简介★

浙江大学光华法学院图书馆网站(www.lawlib.zju.edu.cn)面向广大读者,清晰地介绍了图书馆服务与资源,方便读者与图书馆互动,读者可以从我馆网站全面了解和充分利用图书馆丰富的文献信息资源。

图书馆网站于2007年10月22日开通以后,先后经过两次改版,新版网站于2010年3月8日正式与大家见面。新版网站首页和内页设计简单大方,目前网站的主要栏目为读者服务、馆藏资源、数据库、入馆指南。每一个板块都有自己特色的内容满足读者的需求。

无论是图书馆的面对面的人性化服务,还是快捷方便的网站服务,我们希望图书馆能满足您在教学、学习和科研方面的信息需求,欢迎各位读者经常访问图书馆网站,多提宝贵建议。

★网站栏目介绍★

读者服务:
介绍图书馆的主要服务项目,并且读者通过图书流通可完成书目查询、续借、图书预约、查询用户状态、更改用户密码等操作。

馆藏资源:
主要为可扩充图书馆资源的网络内容,包括学术视频、OpenCourse、庭审现场、法律法规、教师成果等。



数据库:
内容为图书馆购买和试用的数据库。其中已购买数据库6个,试用数据库4个。

入馆指南:
此部分主要面向读者,介绍图书馆的馆舍布局、开放时间、借阅规则等内容,以及简略地介绍图书馆。

