



财经法学系列教材

LAODONG FAXUE

劳动法学

(第二版)

林清高 主编

 中国财政经济出版社

财经法学系列教材

劳 动 法 学

(第二版)

主 编 林清高

副主编 朱 晔 赵德淳 戚伟平

中国财政经济出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动法学 / 林清高主编. —2 版. —北京: 中国财政经济出版社,
2008. 10

(财经法学系列教材)

ISBN 978-7-5095-0948-7

I. 劳… II. 林… III. 劳动法 — 法的理论 — 中国 — 教材
IV. D922.501

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 139406 号

责任编辑: 杨 静

责任校对: 黄亚青

封面设计: 天女品牌

版式设计: 兰 波

中国财政经济出版社出版

URL: <http://www.cfeph.cn>

E-mail: cfeph@cfeph.cn

(版权所有 翻印必究)

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮政编码: 100142

发行处电话: 88190406 财经书店电话: 64033436

北京财经印刷厂印刷 各地新华书店经销

787×960 毫米 16 开 19.5 印张 329 000 字

2008 年 10 月第 2 版 2008 年 10 月北京第 1 次印刷

印数: 1—5000 定价: 29.00 元

ISBN 978-7-5095-0948-7/D·0043

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

本社质量投诉电话: 010-88190744

前 言

(2002 年版——第一版)

《劳动法教程》自 1998 年 5 月出版以后,我国的劳动法制建设得到了进一步健全,最近几年国家颁布了许多新的劳动行政法规,同时,我国的劳动法学理论研究工作也有了长足的发展。这些新法规的内容和理论研究成果需要及时地在教材中得到反映,为此,根据《财经法学系列教材编辑委员会》的要求,我们对《劳动法教程》进行了全面修订,并更名为《劳动法学》。这次修订,一是体现国家法律、法规的最新规定;二是根据经济体制改革的最新成果和实际需要,在内容上有所增删;三是对错漏之处进行补正。

参加本教材修订的有(以撰写章次先后为序):

东北财经大学林清高 第一、三、七章

东北财经大学赵德淳 第二、八、十一章

上海财经大学戚伟平 第四、十四章

江西财经大学朱 晔 第五、六章

湖南大学 刘 琦 第九章

江西财经大学喻晓玲 第十章

中央财经大学张 喆 第十二、十三章

本修订教材,由林清高任主编,朱晔、赵德淳、戚伟平任副主编。本教材虽经修订,但由于水平所限,书中的缺点、错误仍难以避免,诚望读者批评、指正。

作 者

2002 年 3 月于大连

前 言

(2008 年版——第二版)

随着《中华人民共和国合同法》、《中华人民共和国就业促进法》、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等一系列重要的劳动法律、法规的相继出台,我国的劳动法律体系更加健全和完善。为了使本教材更好地适应形势发展的需要,体现与时俱进的精神,将这些法律、法规的内容及时地反映到教材中,我们根据中国财政经济出版社和读者要求,对《劳动法学》进行了全面修订。

参加本教材修订的是(以撰写章次先后为序):东北财经大学赵德淳副教授(第一、二、三、四、五、十、十三、十四章)和东北财经大学林清高教授(第六、七、八、九、十一、十二章)。在此,我们对多年来使用本教材的院校及其师生表示由衷的谢意,并诚恳欢迎大家对书中存在的缺点和错误提出批评、指正。

作 者

2008 年 7 月于大连

目 录

第一章 劳动法概述	(1)
第一节 劳动法的概念和调整对象	(1)
第二节 我国劳动法的基本原则和作用	(9)
第三节 劳动者与用人单位的基本权利和义务	(14)
第二章 劳动法的产生和发展	(20)
第一节 资本主义国家劳动法的产生和发展	(20)
第二节 我国劳动法的产生和发展	(25)
第三节 国际劳动立法	(27)
第三章 劳动就业	(47)
第一节 劳动就业概述	(47)
第二节 劳动就业服务和管理	(57)
第三节 就业援助	(62)
第四章 劳动合同与集体合同	(64)
第一节 劳动合同	(64)
第二节 集体合同	(89)
第五章 工作时间和休息休假	(101)
第一节 工作时间	(101)
第二节 休息休假	(109)

第六章 工资	(115)
第一节 工资制度概述	(115)
第二节 工资总量的宏观调控	(120)
第三节 最低工资保障制度	(125)
第四节 特殊情况下的工资支付	(130)
第五节 工资保障制度	(132)
第七章 劳动安全卫生	(135)
第一节 劳动安全卫生制度概述	(135)
第二节 劳动安全卫生设施标准	(138)
第三节 劳动安全卫生管理制度	(143)
第八章 女职工和未成年工的特殊保护	(150)
第一节 女职工的特别保护	(150)
第二节 未成年工的特殊保护	(154)
第九章 职业培训	(158)
第一节 职业培训概述	(158)
第二节 就业前培训	(163)
第三节 在职培训	(168)
第四节 职业资格证书制度	(171)
第十章 社会保险和福利	(177)
第一节 社会保险概述	(177)
第二节 养老保险	(184)
第三节 医疗保险	(189)
第四节 失业保险	(193)
第五节 工伤保险	(196)
第六节 生育保险	(203)
第七节 职工福利	(206)

第十一章 工会与职工民主管理	(209)
第一节 工会	(209)
第二节 职工民主管理	(215)
第十二章 劳动监督检查	(219)
第一节 劳动监督检查概述	(219)
第二节 劳动监督检查机构的监督检查	(221)
第三节 政府有关部门、工会组织等的监督检查	(226)
第十三章 法律责任	(231)
第一节 违反劳动法法律责任概述	(231)
第二节 用人单位违反劳动法的法律责任	(234)
第三节 劳动者违反劳动法的法律责任	(241)
第四节 政府有关部门及其工作人员等违反劳动法的法律责任	(243)
第十四章 劳动争议的处理	(246)
第一节 劳动争议的处理概述	(246)
第二节 劳动争议的处理程序	(249)
附录一 中华人民共和国劳动法	(261)
附录二 中华人民共和国劳动合同法	(272)
附录三 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	(285)
附录四 中华人民共和国就业促进法	(292)
参考文献	(300)

第一章 劳动法概述

第一节 劳动法的概念和调整对象

一、劳动法的概念

劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他社会关系的法律规范总称。在社会主义和谐社会建设中,劳动关系作为最基本的社会关系之一,其稳定有序与否直接制约着和谐社会的建设。从这个意义上说,以劳动关系为主要调整对象的劳动法成为我国法律体系中一个重要的法律部门,在和谐社会的建设中发挥着独特的基础性作用。

劳动法有广义和狭义之分。广义的劳动法是指调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他关系的法律规范总称。具体包括:(1)国家《宪法》中有关劳动内容的规定;(2)全国人民代表大会及其常委会通过的劳动法律和其他有关劳动问题的法律;(3)国务院制定的劳动行政法规;(4)国务院各部委制定颁布的有关劳动规章以及地方性劳动法规等。此外,国际劳工组织制定的国际劳动公约和建议书属于国际劳动法的范畴,其中,经过我国批准的国际劳工公约在我国具有法律效力,也是我国劳动法的组成部分。狭义的劳动法专指劳动法典,即1994年7月5日第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过,并自1995年1月1日起施行的《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)。本书所称的劳动法,如果不作特别说明,是指广义上的劳动法。

劳动法学是以劳动法及其发展规律作为研究对象的一门法学学科,它主要是以劳动法的基本理论、我国现行的劳动法律制度、劳动法的历史发展规律、外国劳动法的发展和国际劳动立法等为研究对象。由于劳动法是我国社会主义

市场经济条件下一个重要的法律部门，因此，劳动法学在我国的法学体系中占有重要的地位，劳动法学的研究越来越受到国家和社会的重视。在当前，加强对社会主义市场经济条件下的劳动关系特点研究，建立、健全适应社会主义市场经济体制的劳动法体系，协调劳动关系，为我国的改革开放提供稳定的社会环境，是我国劳动法学研究的重要任务。同时，随着我国加入世界贸易组织，我国的劳动关系和劳资冲突问题也必将成为国际劳工问题的一部分。如何按照国际劳工标准的要求，加强我国的劳动法制建设，使我国的劳动法制环境与国际劳工标准接轨，从而妥善处理好我国的劳动关系，也将成为我国劳动法学研究的新课题。

二、劳动法的调整对象

劳动法的调整对象是指劳动法的作用范围。我国劳动法具有自己特定的调整对象，与其他法律部门的调整对象有着严格的区别。劳动法的调整对象是劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系。其中，劳动关系是劳动法调整的最基本社会关系。

（一）劳动关系

1. 劳动关系的概念。劳动关系是人们在劳动过程中彼此形成的一种社会关系。它反映了人类劳动的社会属性。劳动是人们为了创造社会财富所进行的有意识、有目的的活动，劳动对于人类的生产和人类社会的发展具有重要的意义。在劳动过程中，人们不仅同自然界发生密切的关系，而且人们彼此之间也必然发生一定的关系。人们要进行有意识、有目的的活动，就必须联合起来；即使在个体生产的条件下，人们也必须相互交换劳动成果。人们在劳动过程中这种相互联系，使劳动具有社会性质，劳动关系是极其重要的一种社会关系。

劳动关系相当复杂，它包括劳动者在劳动过程中相互之间的关系、劳动者与用人单位之间的关系等。劳动法并不能调整所有的劳动关系，只能调整一种特定的劳动关系，即劳动者与用人单位之间的劳动关系，这种劳动关系又称为狭义的劳动关系。劳动法调整的劳动关系包括：劳动报酬方面的关系、工作时间与休息休假方面的关系、劳动安全卫生方面的关系、职业培训方面的关系、劳动纪律方面的关系、社会保险和福利方面的关系、劳动争议的解决所涉及的关系等。上述各种关系是我国劳动关系的基本内容，也是劳动法调整的主要对象。

2. 劳动关系的特征。为了确定劳动法调整的劳动关系的范围，必须明确劳动关系的特征。我国劳动法调整的劳动关系具有以下特征：

(1) 劳动关系的双方当事人是特定的。在劳动法调整的劳动关系中，一方是劳动者，另一方是劳动者所在单位，即用人单位，如企业、事业单位，国家机关、社会团体等。在劳动关系中，劳动者是借助于用人单位提供的生产资料来实现劳动的，如果劳动者借助于自有的生产资料来实现劳动，或者某些家庭成员之间的共同劳动产生的关系，则不属于劳动法调整的特定劳动关系。

(2) 劳动关系的一方当事人从属于另一方当事人。在劳动关系中，劳动者属于用人单位内部的一名成员，劳动者有义务接受用人单位的管理和指挥，劳动者和用人单位之间在行政上是一种从属关系。如果劳动者没有成为用人单位内部的一名成员，即使劳动者为某个用人单位提供了劳动，也不能成为特定的劳动关系，不属于劳动法的调整对象，而应当由民法加以调整。

(3) 劳动关系是基于劳动而产生的一种特定社会关系。劳动关系是劳动者在参加用人单位的某种劳动过程中产生的，劳动关系的产生与劳动者为用人单位提供某种劳动密不可分，这种劳动既包括物质生产领域，又包括非物质生产领域。

劳动法调整的劳动关系与其他法律所调整的社会关系有严格的区别。如劳动法调整的劳动关系与民法调整的劳务关系，有着本质的区别。区别劳动关系与劳务关系，对于做好劳动管理工作，正确适用法律、妥善处理各类纠纷，显得特别重要。具体来说，两者的区别主要表现在：

第一，主体不同。劳动关系的主体是确定的，即一方是用人单位，另一方是劳动者。而劳务关系的主体是不确定的，可能是两个平等主体，也可能是两个以上的平等主体；可能是单位之间的关系，也可能是自然人之间的关系，还可能是单位与自然人之间的关系。

第二，性质不同。劳动关系两个主体之间不仅存在财产关系即经济关系，还存在着人身关系，即行政隶属关系。也就是说，劳动者除提供劳动之外，还要接受用人单位的管理，服从其安排，遵守其规章制度等。劳动关系双方当事人，虽然法律地位是平等的，但实际生活中的地位是不平等的。这就是我们常说的用人单位是强者，劳动者是弱者。而劳务关系两个主体之间只存在财产关系，或者说是经济关系，即一方提供劳务服务，另一方支付劳务报酬，彼此之间不存在行政隶属关系，而是一种相对于劳动关系当事人主体地位更加平等的关系。

第三，劳动主体的待遇不同。劳动关系中的劳动者除获得工资报酬外，还有保险、福利待遇等；而劳务关系中的自然人，一般只获得劳动报酬。

第四，适用的法律不同。劳动关系适用《劳动法》调整，而劳务关系则适用《合同法》调整。

第五，确立形式不同。劳动关系用劳动合同来确立，其法定形式是书面的。而劳务关系须用劳务合同来确立，其形式是不确定的，可以是书面形式，还可以是口头和其他形式。

（二）与劳动关系有密切联系的其他关系

劳动法的调整对象主要是劳动关系，同时还调整与劳动关系有密切联系的其他关系。这些关系本身虽不属于劳动关系，但是与劳动关系有着密切的联系。因此，劳动法将这些关系也纳入其调整范围之内。劳动法调整的与劳动关系有密切联系的其他关系包括以下几种：

1. 处理劳动争议而发生的关系。我国《劳动法》规定，劳动者与用人单位发生劳动争议后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，当事人一方要求仲裁的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。劳动争议双方当事人与劳动争议调解委员会、劳动争议仲裁委员会、人民法院之间并不存在劳动关系，但是与劳动关系有着密切的联系。劳动法调整上述各种劳动争议关系的目的是，为了及时地解决劳动争议，以保障劳动争议双方当事人的合法权益。

2. 劳动管理方面的关系。我国《劳动法》规定，国务院劳动行政部门主管全国劳动工作。县级以上地方人民政府劳动行政部门主管本行政区域内的劳动工作。劳动行政部门与用人单位和劳动者之间因招聘、职业教育和培训等问题而发生的关系由劳动法加以调整，其目的是为了加强对劳动工作的管理，保障劳动者的合法权益。

3. 社会保障方面的关系。劳动法调整的有关社会保障方面的关系，包括社会保险关系和社会福利关系。我国《劳动法》规定，国家发展社会保险事业，建立社会保险制度，设立社会保险基金，使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿；国家发展社会福利事业，兴建公共福利设施，为劳动者休息、休养和疗养提供条件；用人单位应当改造条件，改善集体福利，提高劳动者的福利待遇。在上述社会保障制度的实施过程中，自然会发​​生社会保障关系。社会保障关系是依附于劳动关系而发生的，与劳动关系有着密切的联系，因此，社会保障关系也由劳动法进行调整。

4. 监督劳动法执行方面的关系。监督劳动法执行方面的关系，即国家有

关机构因监督、检查劳动法的执行情况而与用人单位之间发生的关系。我国《劳动法》规定,县级以上人民政府劳动行政部门依法对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督检查,对违反劳动法律、法规的行为有权制止,并责令改正。同时,《劳动法》又规定了劳动行政部门监督检查人员在对用人单位进行监督检查时的权利和义务。上述关系由劳动法加以调整,是为了维护劳动关系的合法性,保证劳动法在每个用人单位得到贯彻执行。

5. 工会组织与用人单位行政之间的关系。《劳动法》规定,劳动者有权依法参加和组织工会。工会代表应维护劳动者的合法权益,依法独立自主地开展活动。劳动法之所以将工会组织与用人单位行政之间的关系纳入自己的调整范畴之内,是为了发挥工会组织在维护职工合法权益方面的积极作用,对保证劳动法的贯彻实施起到保证监督作用。

从上述内容可以看出,劳动法调整对象的范围是很广泛的,它不仅包括劳动关系,而且包括与劳动关系有密切联系的其他各种社会关系。劳动法的调整对象不仅涉及劳动者与用人单位,而且涉及有关国家机关、各种社会机构、工会组织等,劳动法在很广泛的领域发挥着它特有的作用。

三、我国《劳动法》的适用范围

我国《劳动法》第二条规定:“在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织(以下统称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者,适用本法。国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者,依照本法执行。”《劳动法》从我国的实际情况出发,对其实施范围作了专门规定。关于《劳动法》的适用范围,主要包括了以下方面的内容:

(一) 我国《劳动法》适用于在中华人民共和国境内的所有企业、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者

我国《劳动法》关于适用范围的规定打破了所有制的界限,即凡在我国境内依法登记成立的企业、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者,都统一适用劳动法。就个体经济组织而言,必须是请帮工,带学徒,或者有雇工经营并与劳动者形成劳动关系的,才属于我国《劳动法》的适用范围。另外,在农村设立的乡镇企业也属于《劳动法》的适用范围之内。

(二) 国家机关、事业单位、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者,依照我国《劳动法》执行

国家机关、事业单位、社会团体的劳动关系有其特殊性,国家对这些劳动

关系有特殊规定。同国家机关、事业单位、社会团体已建立劳动合同关系的工勤人员,依照《劳动法》的规定执行。

从劳动法对劳动者的适用范围来看,包括四个方面:(1)所有企业、个体经济组织内的劳动者;(2)国家机关、事业组织、社会团体的工勤人员;(3)实行企业化管理的事业组织的劳动者;(4)其他通过劳动合同与国家机关、事业单位、社会团体建立劳动关系的劳动者。

2005年4月27日,第十届全国人民代表大会常务委员会第十五次会议通过了《中华人民共和国公务员法》(以下简称《公务员法》),自2006年1月1日起施行。该法对国家公务员的条件、义务与权利、职务与级别、录用、考核、职务任免和升降、奖励、惩戒、培训、交流与回避、工资福利保险、辞职辞退、退休、申诉控告、职位聘任、法律责任等都做了明确的规定。因此,国家公务员不适用我国《劳动法》。另外,法律、法规授权的具有公共事务管理职能的事业单位中除工勤人员以外的工作人员,经批准参照《公务员法》进行管理,不适用《劳动法》。

此外,从我国《劳动法》对人的适用范围来看,《劳动法》不适用于非农场的农业劳动者、现役军人、家庭保姆等。

从现代各国《劳动法》的适用范围来看,大体上有两种模式:(1)将所有的劳动关系都纳入《劳动法》的调整范围之内,如朝鲜。(2)《劳动法》只适用企业内部的劳动关系,不适用公务员劳动关系,公务员劳动关系由《行政法》调整,如美国、日本等西方国家。我国《劳动法》关于适用范围的规定,基本上适应了现代劳动法的发展趋势。

四、劳动法与其他相关法律部门的区别

第九届全国人大常委会将我国的法律部门划分为七个门类,分别是:宪法及宪法相关法、民法商法、行政法、经济法、社会法、刑法、诉讼与非诉讼程序法。劳动法属于社会法。从广义上讲,我国劳动法既包括劳动法典,又包括一系列调整劳动关系的各种单行法律、法规等。如前所述,劳动法的调整对象是劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他关系,劳动法调整的特定社会关系的性质、范围、内容,决定了它与某些邻近的法律部门有着明显的不同。

(一) 劳动法与民法的区别

1. 两者的调整对象不同。劳动法主要调整劳动关系,同时还调整与劳动关系有密切联系的其他社会关系。民法的调整对象包括平等主体间的财产关系

和人身关系。民法调整的上述两部分关系,就内容范围而言,是以财产关系为主,人身关系为辅。

2. 两者在法律关系主体方面有所不同。劳动法律关系的主体一方是劳动者,即自然人,另一方是用人单位,并且,双方在地位上存在着行政上的隶属关系,即劳动者隶属于用人单位,在行政上必须服从用人单位的管理和指挥。而民事法律关系的主体可以双方都是公民,或者都是法人或其他组织,也可以一方是公民,另一方是法人或其他组织。民事法律关系主体间的地位是平等的。

(二) 劳动法与经济法的区别

1. 两者的调整对象不同。劳动法主要调整劳动者和用人单位之间的劳动关系。经济法的调整对象是在国家干预经济运行过程中发生的社会关系。经济法的调整对象的范围要比劳动法广泛得多。

2. 两者的立法宗旨不同。劳动法的立法宗旨是保护劳动者的合法权益,调整劳动关系,建立和维护适应社会主义市场经济体制的劳动制度,以促进经济发展和社会进步。经济法的立法宗旨是为了维护经济秩序,保障我国市场经济的有序运行,特别是在社会主义市场经济体制下,经济法更能弥补市场调节的不足,保证国民经济持续、快速、健康发展。

(三) 劳动法与行政法的区别

1. 两者的调整对象不同。劳动法的调整对象主要是劳动者和用人单位之间的劳动关系。行政法的调整对象主要是国家行政机关参与的、在行政管理过程中发生的各种社会关系,具体包括行政机关与公民、法人或其他组织之间,行政机关相互之间,行政机关与公务员之间,行政机关与其他国家机关之间因行政管理职能或法律监督职能而发生的各种社会关系。行政法律关系的主体一方必须是国家行政机关,另一方可以是国家机关、企业事业单位和社会团体,也可以是公民个人。

2. 法律关系产生的方式不同。劳动法律关系的产生是劳动者和用人单位在平等自愿、协商一致的基础上产生的,劳动法律关系的产生体现了劳动者和用人单位双方的意志。而行政法律关系的产生,一般都是由于国家行政机关单方面采取行政行为而形成的。

五、我国劳动法律制度的主要内容

我国自市场经济体制建立以来,劳动关系发生了很大变化,劳动关系双方

的主体地位逐步确立，劳动关系日益复杂，劳动争议逐渐增多。针对劳动关系的变化，国家着眼于建立和维护和谐稳定的劳动关系，围绕培育和发展劳动力市场，积极探索符合建立社会主义市场经济体制要求的新型劳动关系调整机制，已初步建立起了以劳动政策基准、劳动合同管理、集体协商和集体合同、劳动争议处理为主要内容的劳动关系调整体制，并形成了以《劳动法》为主体的一系列相配套的调整劳动关系法律、法规体系，初步实现了劳动关系调整的法治化，为建立稳定和谐的劳动关系，促进社会主义市场经济发展发挥了重要作用。

我国劳动法律制度的主要内容包括以下几个方面：

（一）调整劳动关系的法律制度

这是调整劳动关系最基础的法律制度，主要是指劳动合同和集体合同法律制度。在市场经济条件下，劳动关系主要通过劳动者与用人单位订立劳动合同来建立。由于劳动者个人相对于企业而言总是处于弱势地位，在劳动合同中容易出现一些对劳动者不利的条款，这就需要通过集体合同来矫正，以提高企业的整体劳动条件和职工的工资福利待遇。集体合同一旦签订，对企业及劳动者都具有法律效力，个人与企业签订的劳动合同与集体合同条款相冲突的，以集体合同为准。

（二）确定劳动标准的法律制度

主要指国家制定的关于劳动者最基本劳动条件的法律法规，包括最低工资、工作时间、劳动安全与卫生等法律制度。其目的是改善劳动条件，保障劳动者的基本生活，避免伤亡事故的发生。劳动标准属于强制性规范，用人单位必须遵照执行。

（三）规范劳动力市场方面的法律制度

主要是指调节劳动力市场、促进劳动就业的法律制度，包括就业促进、职业培训、就业服务等法律制度。就业是民生之本，促进就业是现代国家的基本责任。国家必须采取各种宏观调控手段，创造就业机会，实现劳动者充分就业。

（四）社会保险方面法律制度

主要对劳动者基本生存条件的保障以及生活质量的提高进行规定，具体包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险等法律制度。

（五）劳动权利保障与救济方面的法律制度

主要包括劳动监察和劳动争议处理等法律制度。由于劳动关系具有身份属

性,劳动者与用人单位之间形成了管理与被管理的关系,用人单位往往会忽视甚至侵犯劳动者的劳动权利。因此,劳动监察对劳动法律制度的实施和劳动者劳动权的实现起着至关重要的作用。在劳动关系存续中,劳动争议是难以避免的,关键是要建立起有效地解决劳动争议的制度,以此作为解决纠纷、保障当事人合法权益的最后屏障。目前,我国劳动争议处理包括调解、仲裁和诉讼三种方式。

第二节 我国劳动法的基本原则和作用

一、我国劳动法的基本原则

(一) 劳动法基本原则的含义

任何独立的法律部门,都有自己的基本原则。劳动法的基本原则是指从始至终贯穿在劳动法律规范之中起指导作用的基本准则,是在调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他关系时必须遵循的基本准则。劳动法的基本原则是劳动法的核心和灵魂,它集中体现了劳动法的本质和基本精神。

宪法是我国的根本大法,宪法在整个国家法律体系中具有最高的法律地位和法律效力,它是制定一般法律的依据。劳动法同其他法律部门一样,都必须以宪法为依据,宪法中有关劳动问题的规定是确定我国劳动法基本原则的法律根据。

(二) 劳动法基本原则的内容

根据我国《宪法》和《劳动法》中有关劳动问题的原则性规定,我国《劳动法》的基本原则主要包括以下几个方面的内容:

1. 保障劳动者合法权益的原则。劳动法的立法目的首先在于保护劳动者的合法权益,这主要是基于保护弱者的客观需要。因为在劳动关系中,劳动者与用人单位相比,始终处于弱者的地位,为了平衡劳动关系,保障劳动者的合法权益,就成为劳动法的首要宗旨和原则。关于劳动关系和劳动者的权利保护,在《宪法》中就提出了一系列原则性要求。我国《宪法》规定,中华人民共和国公民有劳动的权利和义务;国家对就业前的公民进行必要的劳动就业训练;国家通过各种途径,创造劳动就业条件,加强劳动保护,改善劳动条