

警官高等职业教育系列教材

# 劳动与社会保障法

主 编 © 陆岳松



中国政法大学出版社

❖ 警官高等职业教育系列教材 ❖

# 劳动与社会保障法

主 编 陆岳松

中国政法大学出版社

## 图书在版编目 (CIP) 数据

劳动与社会保障法/陆岳松主编. —北京: 中国政法大学出版社, 2008. 1  
(警官高等职业教育系列教材)

ISBN 978-7-5620-3149-9

I. 劳... II. 陆... III. ①劳动法-中国-高等学校:技术学校-教材 ②社会保障-行政法-中国-高等学校:技术学校-教材 IV. D922.5 D922.182.3  
中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 012754 号

---

出版发行 中国政法大学出版社

经 销 全国各地新华书店

承 印 固安华明印刷厂

---

787×960 16开本 15印张 295千字

2008年2月第1版 2008年2月第1次印刷

ISBN 978-7-5620-3149-9D·3109

定 价 19.00元

---

社 址 北京市海淀区西土城路25号

电 话 (010)58908325(发行部) 58908285(总编室) 58908334(邮购部)

通信地址 北京100088信箱8034分箱 邮政编码100088

电子信箱 zf5620@263.net

网 址 <http://www.cuplpress.com> (网络实名:中国政法大学出版社)

声 明 1. 版权所有,侵权必究。

2. 如有缺页、倒装问题,由本社发行部负责退换。

本社法律顾问 北京地平线律师事务所

## 编写说明

进入新世纪以来,伴随着“依法治国”方略的大力推进和高等职业教育事业的迅猛发展,我国司法警官职业教育事业也迎来了蓬勃发展的春天。作为高等教育的重要组成部分,警官类高等职业院校经过结构调整、资源重组和内涵建设,其办学层次和教育质量稳步提高,为社会输送了一大批应用型人才。在肯定成绩的同时,我们也清醒地认识到,社会对职业型、应用型人才的要求越来越高,警官类高等职业院校现有的教材体系已相对滞后,图书市场上虽然不乏有关这方面的教材,但理论性、学术性太强,缺乏针对性,不能适应高等职业教育所强调的理论知识传授以“必需、够用”为度,突出职业性和应用技能培养的要求。为了适应培养职业技能型人才的客观需要,确保因材施教,在中国政法大学出版社的大力支持下,我们组织编写了这套突出职业性和应用性的警官高等职业教育系列教材。

本套系列教材是根据教育部《关于加强高职高专教育人才培养工作的意见》和《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》的精神,组织在教学一线、具有丰富的教学实践经验和科研能力的老师共同编写。本套系列教材具有如下鲜明特点:

1. 系统性。本套教材注重对相应学科中的基本概念、基本原理和基本实务问题的分析和阐述,释义准确、论点明确、重点突出、系统科学、结构严谨、逻辑严密,便于学生有针对性地学习和掌握相关知识点,并运用基本原理解决实际问题,真正做到学以致用。

2. 实用性。本套教材通过对基本知识、基本实务问题的科学编排和准确阐述,教学素材(包括案例释疑、课后复习思考题、案例分析、实务训练题)的精心选取,实践教学环节的组织以及相关问题的展现,将知识和技能有机地融合起来,突出了职业性、应用性的要求和方法论的内容,注重对学生应用能力包括识别能力、归纳能力、解释能力、提高能力的培养和训练,真正实现从“教学

生以知识”到“予学生以方法”的转化,从而使教材真正满足培养社会需求的应用型专门人才的实际需要。

3. 时代性。参加本套教材编写的作者,绝大多数都有硕士学位,具有教授、副教授高级职称,或同时具有律师、注册会计师、心理咨询师等“双师”素质,他们长期工作在高等职业院校教学和研究第一线,不仅具有较为深厚的专业理论造诣和丰富的教学经验,而且具有多年的职业实务能力。本套教材以最新立法规定和司法解释为依据,以多年的教学心得和知识积累为基础,广泛吸收理论界最新科研成果和国外的先进经验,强调理论联系实际,突出前沿性、实用性和操作性,具有现实指导意义和时代特色。

4. 针对性。本套教材的编写,在突出职业性和应用性特点、强调理论与实践紧密结合的同时,坚持“以市场需求为导向,增强学生就业竞争力为核心”的宗旨,紧密联系学生就业工作实际,兼顾学生和广大读者参加国家司法考试、公务员考试、人民警察招录考试和学历提升考试的需要。

5. 通俗性。本套教材力求用典型的案例和深入浅出的阐述,使抽象的专业术语及复杂的理论浅显易懂,易于学生掌握。针对警官高等职业教育的特殊性,本套教材在内容方面基本不涉及比较法学和学术争论等理论问题,对现行立法与司法解释中的某些不足之处亦不作评析。因此,本套教材既是警官高等职业学院和警官、司法从业人员业务培训的首选教材,又可以作为其他类型职业学校、高等专科学校、成人高等学校法学专业的实用教材,还可供广大法律爱好者自学之用。

本套十七本系列教材的编写,参考吸取了有关教材、资料的相关成果,在此表示感谢。同时,恳请广大师生和读者对教材的不足和遗漏给予批评指正,以便进一步提高教材质量和水平,更好地为警官高等职业教育事业服务。

本书由陆岳松主编,共十四章,撰稿人及其具体分工如下:(按章节先后排序)

陆岳松:第一、二、四、八章。

杨璐娜:第三、五、六、七、九章。

胡艳梅:第十、十一、十二、十三、十四章。

警官高等职业教育系列教材编审委员会

2007年10月

目 录

## 上 篇

|      |                        |    |
|------|------------------------|----|
| ■第一章 | 劳动法总论 .....            | 1  |
| 第一节  | 劳动法的概念和调整对象 / 1        |    |
| 第二节  | 劳动法的地位和作用 / 6          |    |
| 第三节  | 劳动法的基本原则 / 8           |    |
| 第四节  | 劳动法的产生和发展 / 11         |    |
| ■第二章 | 劳动法律关系 .....           | 17 |
| 第一节  | 劳动法律关系的概念和特征 / 17      |    |
| 第二节  | 劳动法律关系的要素 / 18         |    |
| 第三节  | 劳动法律事实 / 23            |    |
| 第四节  | 劳动行政法律关系和劳动服务法律关系 / 25 |    |
| ■第三章 | 劳动就业 .....             | 29 |
| 第一节  | 劳动就业概述 / 29            |    |
| 第二节  | 职业介绍 / 34              |    |
| 第三节  | 职业培训 / 37              |    |
| 第四节  | 特殊劳动者的就业保障 / 40        |    |
| ■第四章 | 劳动合同 .....             | 46 |
| 第一节  | 劳动合同与《劳动合同法》 / 46      |    |
| 第二节  | 劳动合同的种类、内容和形式 / 51     |    |
| 第三节  | 劳动合同的订立 / 55           |    |
| 第四节  | 劳动合同的履行、变更、终止 / 60     |    |
| 第五节  | 劳动合同的解除 / 64           |    |
| 第六节  | 集体合同 / 70              |    |
| ■第五章 | 工作时间和休息休假 .....        | 77 |
| 第一节  | 概述 / 77                |    |
| 第二节  | 工作时间 / 79              |    |

## 2 目 录

|      |           |       |
|------|-----------|-------|
| 第三节  | 延长工作时间    | / 81  |
| 第四节  | 休息休假时间    | / 83  |
| ■第六章 | 工资        | 88    |
| 第一节  | 概述        | / 88  |
| 第二节  | 工资分配制度    | / 91  |
| 第三节  | 工资保障制度    | / 94  |
| ■第七章 | 劳动保护      | 98    |
| 第一节  | 劳动保护概述    | / 98  |
| 第二节  | 劳动安全卫生    | / 100 |
| 第三节  | 劳动保护管理制度  | / 104 |
| 第四节  | 特殊劳动保护    | / 108 |
| ■第八章 | 劳动争议处理    | 114   |
| 第一节  | 概述        | / 114 |
| 第二节  | 劳动争议基层调解  | / 119 |
| 第三节  | 劳动争议仲裁    | / 121 |
| 第四节  | 劳动争议诉讼    | / 126 |
| 第五节  | 集体合同争议处理  | / 129 |
| ■第九章 | 劳动监察和法律责任 | 134   |
| 第一节  | 劳动监察      | / 134 |
| 第二节  | 法律责任      | / 140 |

## 下 篇

|       |               |       |
|-------|---------------|-------|
| ■第十章  | 社会保障法总论       | 145   |
| 第一节   | 社会保障法概述       | / 145 |
| 第二节   | 社会保障法的基本原则    | / 149 |
| 第三节   | 社会保障法的地位与作用   | / 152 |
| 第四节   | 我国社会保障立法的历史沿革 | / 155 |
| ■第十一章 | 社会保险          | 159   |
| 第一节   | 社会保险概述        | / 159 |
| 第二节   | 养老保险          | / 164 |
| 第三节   | 医疗保险          | / 170 |
| 第四节   | 工伤保险          | / 175 |
| 第五节   | 失业保险          | / 181 |
| 第六节   | 生育保险          | / 184 |

|        |              |     |
|--------|--------------|-----|
| ■ 第十二章 | 社会福利 .....   | 189 |
|        | 第一节 社会福利概述 / | 189 |
|        | 第二节 公共福利 /   | 192 |
|        | 第三节 职业福利 /   | 195 |
|        | 第四节 社会福利事业 / | 196 |
| ■ 第十三章 | 社会救助 .....   | 202 |
|        | 第一节 社会救助概述 / | 202 |
|        | 第二节 社会救济 /   | 203 |
|        | 第三节 救灾救济 /   | 208 |
|        | 第四节 扶贫救济 /   | 211 |
| ■ 第十四章 | 社会优抚 .....   | 216 |
|        | 第一节 社会优抚概述 / | 216 |
|        | 第二节 死亡抚恤 /   | 219 |
|        | 第三节 伤残抚恤 /   | 221 |
|        | 第四节 社会优待 /   | 223 |



## 上 篇

# 第一章 劳动法总论

## 第一节 劳动法的概念和调整对象

### 一、劳动力和劳动的概念

劳动法自产生以来,其地位和意义已为世界各国普遍认同,然而对于劳动法一词的含义,各国学者的解释还是有所不同。准确把握劳动法的概念,须对与劳动法相关的其他概念进行必要阐述。

#### (一)劳动力的概念

在劳动法中,我们会经常提到“劳动力”一词,这一词语应作何理解呢?

马克思说:“我们把劳动力或劳动能力,理解为人的身体即活的人体中存在的、每当人们生产某种使用价值时就运用的体力和智力的总和。”由此可见,劳动力是指人所具有的并在生产使用价值时运用的体力和脑力的总和。要理解这一内涵,明确其特征尤为重要:

1. 它的存在具有人身性。劳动力是以劳动者的人身为载体,无论它以何种形态存在,也无论存在于何种时空,都与劳动者人身不可分离。
2. 它的形成具有长期性。劳动力的形成不是一蹴而就,而是需要经过很长的时间,即劳动者需要经过人体生理发育过程才可以形成一定的体力,需要经过家庭教育、学校教育、职业教育、生产实践等阶段才可以形成一定的脑力。
3. 它的储存具有短期性。劳动力一经产生,就以潜在的、无形的状态存在于人体之内,如果一定时间内不被使用,体力就会自然消耗,脑力就会失去使用价值,而不能像物品一样长期储存待用。其中,体力的储存时间更是大大短于脑力的储存时间。
4. 它的生产具有不可间断性。劳动者生命的延续过程中就包括了劳动力再生产与劳动力存续的过程,不论劳动力是否被使用都必须持续地进行。劳动力再生产的过

程一旦被中断就难以为继,也就意味着伤残或者死亡。

5. 它的支出具有可重复性和不可回收性。劳动力在再生产有保障的前提下,可以持续地重复支出,而不像物品那样一次性支付即完毕;但是劳动力一旦支出,就无法回收,而不像某些物品那样支出后还可收回。

理解劳动法中的劳动力,还有必要明确劳动力形态的分类:

1. 潜在形态和外形态。潜在形态劳动力,即隐藏于人体内部,处于静态形式和无形状的劳动力,就是说属于未被使用的劳动力,它创造使用价值只是以可能性存在而尚未转化为现实性。外在形态劳动力,即表现于人体外部,处于动态形式和行为状态的劳动力,是被使用的劳动力,它已具有创造使用价值的现实性。这两种形态的劳动力对劳动力的所有者和使用者都是必要的。潜在形态劳动力是外在形态劳动力的基础,而外在形态劳动力则是潜在形态劳动力的转化。

2. 商品形态和非商品形态。商品形态劳动力,即指进入市场成为买卖客体的劳动力,由其所有者有偿地让渡给他人使用。它作为一种特殊商品,能够通过其使用而创造价值,并且能创造出比其自身价值更大的价值。具体表现为维持劳动力所有者生存所需生活资料的价值。非商品形态劳动力,即指没有进入市场而未成为买卖客体的劳动力,它由其所有者自己使用或无偿地让渡给他人使用。在资本主义市场经济中,劳动力普遍表现为商品形态。我国在计划经济时期,几乎不存在劳动力商品。在经济体制改革进程中,随着劳动力市场的培育和发展,劳动力商品的存在范围逐渐拓宽。不过,现阶段劳动力仍在很大范围内表现为非商品形态或者处于非商品与商品之间的过渡形态。

## (二) 劳动的概念

劳动法所涉及的“劳动”是人们日常生活中使用频率极高的词语。从一般意义上来看,劳动是人们利用工具改造客观世界以使之适应自己主观需求的活动,或者说是人们为创造社会财富所进行的有意识、有目的的活动。劳动是人类社会存在和发展的最基本条件,人类的生存一刻也离不开劳动。但“劳动”在劳动法的范畴内有其特定的、不同于一般意义的含义。

法律对于社会关系的调整主要体现为法定的权利和义务,而法定的权利和义务都是与法定的条件相联系的。正是由于法律设定在“劳动”上的条件,使“劳动”在劳动法中具有了特殊的内涵:

1. 从主体上看,它是以职工身份所从事的劳动。劳动法上的劳动要求主体必须是职工,且是以职工的身份从事劳动活动。凡不在职工之列的人所从事的劳动,或者未以职工身份所从事的劳动,如服刑劳教人员的劳役劳动、家庭成员的家务劳动、个体劳动者和合伙人的劳动等,都不属于劳动法上所指的劳动。

2. 从目的上看,它是作为一种谋生手段的职业劳动。劳动法上的劳动是有特定的

目的的,即劳动者为了获取作为其生活主要来源的报酬,而相对固定在一定的劳动岗位上从事的劳动。义务劳动和其他无偿劳动,以及虽有一定物质补偿但目的不在于以此谋生的劳动,都不属于劳动法上所指的劳动。

3. 从性质上看,它是属于履行劳动义务的劳动。劳动法上的劳动是劳动者向用人单位履行以劳动法规、集体合同和劳动合同为依据的法律义务的劳动,不具有此依据的劳动,如履行抚养、赡养义务的劳动,履行出版约稿、技术咨询等义务的劳务活动,都不属于劳动法上所指的劳动。

4. 从形式上看,它是用人单位的集体劳动,是指各个职工由用人单位组织起来并在用人单位指挥或指派下,以用人单位的名义共同从事的劳动。在这里,职工的劳动受用人单位内部规则的约束和用人单位意志的支配。就此意义而言,这种劳动对于劳动者来说,是一种从属性的劳动。

## 二、劳动法的概念

我国的劳动法概念有广义和狭义之分。狭义上的劳动法一般是指国家最高立法机关制定颁布的全国性、综合性的劳动法,即法典式的劳动法。这样的法律对劳动关系以及与劳动关系有密切联系的社会关系进行统一调整。中华人民共和国成立以来,在相当长的时期内,没有一部全国统一适用的、综合性的、法律效力较高的劳动法以调整劳动关系,而是主要由大量的单行法规来调整。经过多次的起草工作,1994年7月5日全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过了于1995年1月1日施行的《中华人民共和国劳动法》(简称《劳动法》)。这部法律为以后制定单行劳动法规和地方性劳动立法做出了原则性的规定。

广义上的劳动法是指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的总和。有两层含义:①劳动法调整的是两部分社会关系,除劳动关系外,还包括与劳动关系有密切联系的社会关系;②广义上的劳动法是法律规范的总称,它不仅包括劳动法典还包括其他的法律规范和规章,如宪法中的相关规定;国务院颁布的行政法规;劳动和社会保障部颁布的部门规章;地方性的劳动法规等。

本书中所使用的“劳动法”的概念是从广义上理解的。

## 三、劳动法的调整对象

任何一个独立的法律部门,都必须有自己特定的调整对象。法律的调整对象不仅是一个部门法成立的基本依据,而且也界定了该法所适用的具体范围。我国劳动法作为一个独立的部门法,也有自己特定的调整对象。

### (一) 劳动关系

作为劳动法调整对象的劳动关系,是指人们在劳动过程中所发生的社会关系。在

我国,劳动关系具体表现为在运用劳动能力、实现劳动过程中,劳动者与用人单位之间发生的特定的社会关系。

劳动法调整的劳动关系具有以下特点:

1. 劳动关系当事人双方是固定的。劳动关系的当事人一方固定为劳动力所有者和支出者,称劳动者;另一方固定为生产资料占有者和劳动力使用者,称用人单位。其中,劳动者在劳动过程中及其前后都是劳动力所有者,并且在劳动过程中还是劳动力支出者;用人单位以占有生产资料作为其成为劳动力使用者的必要条件。劳动关系只能在劳动者和用人单位之间产生。

2. 劳动关系以劳动为内容,并以劳动力所有权与使用权相分离为核心。在劳动关系中,双方当事人围绕着实现劳动来开展活动,这一过程是劳动者将其劳动力所有权与使用权相分离的过程。劳动力所有权以依法自由支配劳动力并且获得劳动力再生产保障为基本标志,而劳动力使用权只限于依法将劳动力同生产资料相结合。一方面,劳动者将其劳动力使用权让渡给用人单位,由用人单位对劳动力进行分配和安排,以同其生产资料相结合;另一方面,劳动者仍然享有劳动力所有权,用人单位在使用劳动力的过程中应当为劳动者提供保障劳动力再生产所需要的时间、物质、技术等方面的条件,不得损害劳动力本身及其再生产机制,也不得侵犯劳动者转让劳动力使用权的自由和在劳动力被合法使用之外支配劳动力的自由。

3. 它是人身关系属性和财产关系属性结合的社会关系。由于劳动力的存在和使用是与劳动者人身不可分离的,劳动者向用人单位提供劳动力,实际上就是劳动者将其人身在一定限度内交给用人单位,因而劳动关系就其本来意义来说是一种人身关系。同时,在劳动关系中,劳动者是以让渡劳动力使用权来换取生活资料,用人单位要向劳动者支付工资等物质待遇。就此意义而言,劳动关系又是一种财产关系。

4. 它是平等性质与不平等性质兼有的社会关系。劳动关系是双方当事人通过相互选择和协商以合同形式确立起来的,这表明它是一种平等关系,即平等主体间的合同关系。然而,劳动关系当事人双方在劳动力市场上处于实质不平等状态,并且劳动关系一经缔结,劳动者就成为用人单位的职工,用人单位就成为劳动力的支配者和管理者,这使得劳动关系又具有隶属性质,即成为一种隶属主体间的以指挥和服从为特征的管理关系。

历史上,劳动法调整劳动关系的范围经历了一个由小到大的发展过程。最初,劳动法仅调整纺织工厂中童工、女工的劳动关系,以后逐渐推广到工业、商业、海运、农业等各个行业中各种职工的劳动关系。但是,具体到某个国家在某个发展阶段的劳动法来说,调整劳动关系的范围是有所限定的。

《劳动法》第2条规定:“在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织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。”这表明我国劳动法调整的劳动关系范围包括:

1. 企业、个体经济组织(个体工商户)的劳动关系都归劳动法调整。其中的“企业”范围,包括各种法律形态、各种所有制形式、各种行业的企业。

2. 国家机关、事业组织、社会团体的劳动关系中,仅限于劳动合同关系归劳动法调整。就其劳动者范围而言,包括国家机关、事业组织、社会团体的工勤人员,企业化事业组织的非工勤人员,以及其他通过劳动合同(含聘用合同)与国家机关、事业组织、社会团体确立劳动关系的劳动者。可以预见,随着劳动合同(聘用)制度在国家机关、事业组织、社会团体中适用范围的扩大,会有更多的劳动者适用于劳动法。

国家机关、事业组织、社会团体的非合同劳动关系,即公务员和依法参照执行公务员制度的劳动者的劳动关系,以及农村农业劳动者、现役军人等的劳动关系,不属于劳动法调整范围。

《劳动法》第2条的规定,不仅规定了主体上的适用范围,同时也界定了劳动法在空间上的适用范围,凡中华人民共和国境内的企业、个体经济组织都受《劳动法》的管辖。这一规定既符合国际惯例,也是国家主权原则在劳动法中的体现,因此,只要在我国境内的用人单位,如合资经营企业、中外合作经营企业或者外商独资企业等,所发生的劳动关系,都必须由我国的《劳动法》加以调整;在中国境外从事实际劳动的中国境内用人单位的劳动者,由于其用人单位机构在中国境内,并在中国境内进行了登记注册,因此,也应认定为是中国境内企业或其他用人单位的劳动关系,并受《劳动法》的管辖;外国企业、机构在中国境内的分支机构与劳动者产生的劳动关系,同样也应当认定为属于中国境内的劳动关系,并受我国《劳动法》的管辖。

## (二)与劳动关系密切联系的其他社会关系

劳动法在以劳动关系作为主要调整对象的同时,还调整与劳动关系密切联系的其他社会关系。就其性质而言,包括下述几种主要的类型:

1. 因劳动管理而发生的关系。也就是劳动行政关系,是指行政机关和经授权具有行政职能的有关机构与用人单位、劳动者和劳动服务主体之间,由于执行劳动行政职能而发生的社会关系。

2. 处理劳动争议而发生的关系。发生劳动争议后,劳动争议处理机构会介入到争议的处理过程中去,它与劳动争议当事人(或其他人)之间因调解、仲裁劳动争议而发生的社会关系也属于劳动法的调整对象。

3. 因劳动服务而发生的关系。这是一种劳动服务主体与用人单位和劳动者之间基于为劳动关系运行提供社会服务而发生的社会关系。例如,职业介绍机构为劳动者服务发生的关系,社会保险机构与用人单位、劳动者之间发生的关系等。

4. 工会组织与企事业单位、国家机关之间发生的关系。在劳动关系的运行过程中,为了协调劳动关系和维护劳动关系当事人的利益,工会组织与企事业单位、国家机关之间发生的社会关系亦属于劳动法的调整对象。

5. 监督劳动法律、法规执行方面的关系。有关国家机关(如劳动行政部门、卫生部门等)、工会组织与国家机关、企事业单位和社会团体之间因劳动监督、检查而产生的关系。

## 第二节 劳动法的地位和作用

### 一、劳动法的地位

劳动法的地位是指劳动法在法律体系中的地位,即劳动法在法律体系中是否属于一个独立法律部门以及它与其他法律部门有何关系的问题。

目前,在我国,关于劳动法的地位问题存在着一些争论。有的学者认为劳动法是经济法体系的一个组成部分,有的学者认为劳动法应放在民法体系下研究。通说观点是把劳动法看作是宪法统率下与民法、经济法和行政法并列的一个独立的法律部门,其主要理由是:

1. 劳动法具有特定的调整对象。划分法律部门应以调整对象为主要标准,劳动法的调整对象,较之民法、经济法和行政法来说是比较特殊的。它只限于劳动领域的社会关系,且以劳动关系为主。虽然民法、经济法、行政法分别对其中部分社会关系在一定程度上予以调整,但惟有劳动法是对劳动领域的主要社会关系进行统一调整的法律部门。

2. 劳动法具有其他法律部门不可取代的功能和重要性。主要表现在:劳动是人类生存和发展的最基本条件,劳动关系是其他经济关系赖以运行的基础,劳动法通过对劳动关系以及与其密切联系的其他社会关系的调整,直接为劳动者的各项合法权益提供法律保障,为劳动过程的实现确立组织规则和管理规则,为劳动力的再生产设定目标和措施,从而直接促进社会生产力的发展、社会财富的创造以及社会的稳定和进步。

3. 劳动法具有作为独立法律部门的传统。一个法律部门在法律体系中处于何种位置,往往同一个国家的法律传统相关联。自19世纪以来,尤其是20世纪初期法国、前苏联编纂劳动法典以来,劳动法陆续在世界各国的法律体系中取得了独立法律部门的地位。即使在经济法成为一个独立的法律部门以后,无论大陆法系国家还是英美法系国家,均未动摇劳动法作为一个独立法律部门而存在的传统地位。我国虽然直到1994年才有了第一部全国统一适用的劳动法法典,但自共和国成立以来,在立法实践中一直把劳动法作为一个独立的法律部门。至于在法学界,劳动法是一个独立法律部门的观点,一直为众多学者所接受。

## 二、劳动法的作用

劳动法作为我国法律体系中一个独立的法律部门,对社会主义的建设和发展发挥着不可替代的作用。在现阶段,我们可以从以下几个方面来认识劳动法的作用:

### (一) 劳动法保护劳动者合法权益,协调劳动关系

保护劳动者的合法权益,是我国劳动法最基本的目标之一。我国是社会主义公有制国家,劳动者是公有制经济的生产资料的主人。这种社会制度的性质决定了劳动者在企业中的地位和享有充分的民主管理等权利。劳动法作为劳动者的保护法,确认了劳动力为劳动者所有,赋予了劳动者在劳动关系中的法律主体地位,规定劳动者有就业、获得劳动报酬、休息、安全健康、接受职业培训、组织工会、参与企业管理等各项权利,保障了劳动者的合法权益。

劳动法是调整劳动关系及与劳动关系密切联系的其他社会关系的法律规范,有关调整劳动关系的内容占劳动法的大部分。在劳动法颁布之前的计划经济时期,我国的劳动关系主要依靠行政手段调整。劳动法的颁布,使我国劳动关系的调整工作走上了法制轨道,建立起按照市场规律对劳动力资源进行配置和调节机制的劳动力市场,涉及劳动者从求职、就业、失业和转业,直到退休的全过程。

### (二) 劳动法对生产力发展具有促进作用

1. 劳动法保障劳动力市场配置机制,使劳动力在社会范围内的配置趋向高效率,从而提高全社会的生产力水平。

2. 劳动法保护劳动力扩大再生产持续的进行,促进劳动力资源开发,从而为生产力系统的运行和发展提供劳动力资源条件。

3. 劳动法保护劳动者的物质利益和政治权利,调动劳动者的积极性,从而发挥劳动者在生产力系统中的能动作用。

4. 劳动法保护劳动者的安全和健康,要求不断改善劳动条件,从而使劳动者在生产力系统的运行中能正常发挥作用。

5. 劳动法要求合理组织劳动过程,巩固劳动纪律,从而为提高生产力系统的运行效率创造组织条件。

### (三) 劳动法促进经济发展和社会进步

劳动是经济和社会发展的基础,而经济发展和社会进步又是人们进行生产劳动,不断满足自身物质文化生活需要的重要条件。劳动法规定了劳动者享有广泛的权利,切实保障劳动者的合法权益,更好地发挥劳动者的积极性、创造性和主人翁精神,从而创造出更多的物质财富和精神财富。同时,劳动法也规定了劳动者应尽的义务。劳动

者应当完成劳动任务,提高劳动技能,执行劳动安全卫生规程,遵守劳动纪律和职业道德。劳动者只有忠实地履行自己的义务,才能提高劳动生产率,促进经济发展和社会进步。

### 第三节 劳动法的基本原则

#### 一、劳动法基本原则的概述

劳动法的基本原则,是指集中体现劳动法的本质和基本精神,主导整个劳动法体系,为劳动法调整劳动领域的社会关系所应遵循的基本准则。它是劳动法的核心和灵魂,具有以下主要特征:

##### (一)全面的涵盖性

一方面,劳动法基本原则应当是能够涵盖劳动法所调整的劳动关系以及与其密切联系的其他各种社会关系的原则,只适用于某种劳动关系或其他社会关系的原则不应作为劳动法的基本原则。另一方面,劳动法的基本原则应当是能够涵盖各项劳动法律制度的原则,只为某项劳动法律制度所遵循的原则也不应作为劳动法的基本原则。

##### (二)高度的权威性

各项劳动法律制度和劳动法规的内容,都不得与劳动法基本原则相抵触。劳动法与其他法律部门、不同类型的劳动法规之间的区别,均以劳动法基本原则为基本标志;劳动法的发展方向和基本任务,都为劳动法基本原则所左右;各种劳动法主体及其在劳动领域的行为,都要受劳动法基本原则的约束;各种劳动问题的处理,都应以劳动法基本原则为基本依据。

##### (三)相当强的稳定性

劳动法基本原则的内容一经确定,一般不因劳动法具体内容的个别或局部变动而更改。按照法治的基本要求,劳动法规不应朝令夕改、变化不定,劳动法基本原则更应保持稳定,这样才能使不同时期的劳动法规之间具有连续性。

#### 二、劳动法的基本原则

##### (一)保护劳动者合法权益原则

保护劳动者,历来是各国劳动法所奉行的主旨。在我国宪法中,对公民作为劳动



者所应享有的基本权利也作了许多原则性的规定,内容相当广泛,包括劳动权、劳动报酬权、劳动保护权等。而劳动法对劳动者合法权益的保护则是全面的、平等的、优先的和最基本的。

全面保护是指劳动者的合法权益,无论财产权益或人身权益,无论法定权益或约定权益,无论其内容涉及经济、政治、文化等哪个方面,也无论它存在于劳动关系缔结前后或终止以后,都要置于劳动法的保护范围之内。

平等保护是指全体劳动者的合法权益都平等地受到劳动法的保护。主要包括两个层次的含义:①对劳动者平等保护。对劳动者来说,不因其民族、种族、性别、职业、职务、劳动关系的所有制性质或用工形式等不同,而在劳动法上的地位有所区别。劳动法所直接规定或要求达到的劳动基准对每一位劳动者都一律适用,禁止对劳动者在劳动方面有任何歧视。②对特殊劳动者群体的特殊保护。在劳动者中,还存在着某些由于特定原因而具有某种特殊利益的群体,例如,妇女、未成年人、残疾人、少数民族、退役军人等。他们除了受到劳动法给予的一般保护外,其特殊利益还受到劳动法的特殊保护。这种特殊保护是对一般保护的必要补充,旨在使特殊劳动者群体的特殊利益与一般劳动者的共有利益一样受到平等保护,因而并不违背平等保护的精神。应当明确的是,关于特殊劳动者群体及其特殊利益的界定,以及特殊保护的措施和限度的确定,都必须直接以法律为依据。

优先保护是指在特定条件下,当对劳动者利益的保护与对用人单位利益的保护发生冲突时,劳动法应优先保护劳动者利益。例如,在劳动过程中,当安全与生产发生冲突时,应当坚持安全重于生产的原则,即使生产受影响,也必须采取措施以确保安全。

基本保护是指对劳动者基本利益的保护。人身安全健康、基本生活需要等属于劳动者的基本利益,它是维持劳动力再生产所必需的基本条件。因此,保护劳动者的利益首先就是要保护劳动者的基本利益。在劳动立法中,国家对劳动者基本利益规定了最低保障标准,要求用人单位向劳动者支付的报酬不得低于这一标准,从而使劳动者的基本利益获得绝对性保护。

## (二) 劳动既是公民权利又是公民义务的原则

我国《宪法》第42条规定:“中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。”这准确表述了劳动的法律性质和国家对劳动的基本态度。它表明,有劳动能力的公民从事劳动,既是行使国家赋予的权利,又是履行对国家和社会所承担的义务。

每一个有劳动能力的公民都有从事劳动的平等权利,即享有劳动权。所谓劳动权,指的是公民按照法律的规定,享有平等的就业机会权和职业选择权。劳动权是关系到公民的生活保障,关系到劳动者聪明才智发挥,以及社会经济发展和稳定的重大问题。公民只要有劳动能力,不论性别、民族、财产状况等,都有权参加劳动并获得劳动报酬,有权依法选择符合自己特点的职业和用人单位,有权利用国家、社会提供