

DAXUESHENG JIUYE CHUANGYE FALU ZHIDAO

大学生就业创业



● 主编 李新野 刘晓慧 张巍



华南理工大学出版社
SOUTH CHINA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY PRESS

DAXUESHENG JIUYE CHUANGYE FALU ZHIDAO

大学生就业创业 法律指导



● 主编 李新野 刘晓慧 张巍



华南理工大学出版社
SOUTH CHINA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY PRESS

· 广州 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生就业创业法律指导 / 李新野, 刘晓慧, 张巍主编. —广州: 华南理工大学出版社, 2012. 8

ISBN 978-7-5623-3719-5

I. ①大… II. ①李… ②刘… ③张… III. ①劳动法—基本知识—中国—高等学校—教学参考资料 IV. ①D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 176493 号

大学生就业创业法律指导

李新野 刘晓慧 张巍 主编

出版发行: 华南理工大学出版社

(广州五山华南理工大学 17 号楼, 邮编 510640)

<http://www.scutpress.com.cn> E-mail: scutcl3@scut.edu.cn

营销部电话: 020-87113487 87111048 (传真)

责任编辑: 冯丽萍 龙 辉 庄 严

印 刷 者: 广州嘉正印刷包装有限公司

开 本: 787mm×960mm 1/16 印张: 14.25 字数: 320 千

版 次: 2012 年 8 月第 1 版 2012 年 8 月第 1 次印刷

定 价: 27.00 元

版权所有 盗版必究 印装差错 负责调换

前 言

高校毕业生是宝贵的人才资源。做好大学生就业创业工作，关系到广大青年学生的切身利益，关系高校和社会的稳定，关系实施人才强国战略和全面建设小康社会的全局。当前和今后一段时期，伴随着社会转型、经济结构调整和教育体制的深化改革，大学生就业形势日益严峻，就业压力普遍增大，这成为大学生迫切需要解决的实际问题。胡锦涛总书记在全国加强和改进大学生思想政治教育工作会议上强调，要坚持解决思想问题与解决实际问题相结合。

然而，当大学生走入社会，走上就业和创业之路时，不知道如何保护自己，在就业和创业之前很少关注和了解相关法律。有调查显示大学毕业生对《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）、《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《中华人民共和国企业所得税法》（以下简称《企业所得税法》）等与创业、就业息息相关的法律知之甚少。大学生就业者和创业者因法律意识淡薄而蒙受损失的实例已经屡见不鲜，有些就业者由于不了解有关法律的相关条款，受到用人单位的不公正待遇，落入不法单位设下的陷阱；有些创业者缺乏必要的法律知识，已经触犯法律却浑然不知。很多律师集体呼吁：大学生在创业之前要学习相关创业法律，加强大学生特别是大学生就业者和创业者的法律意识已迫在眉睫。

大学生创业者学习相关创业法律不仅仅是为了避免自己在创业的路上触犯法律，而且还能够帮助自己在创业的路上维护自己的合法权益。当自己的合法权益被他人侵犯时，用法律武器来维护，才能体现法律的公平、公正。

《大学生就业创业法律指导》一书体例完整而又独具特色，既有理论探讨更有制度构建，既注重法言法语又注重内容生动，是理论研究的成果，也是就业规程的综述，能为实现高等院校的人才培养目标、促进大学生更好地就业与创业提供科学专业的参考，也能大学生就业与创业权益的维护带来切身的指引，其意义之深远犹如作者用心之热忱。

本书分为三篇，以大学生就业与创业的实践活动为脉络，以大学生在就业、创业过程中必然遇到的法律问题为切入点，以涉法问题的解决为主线；站在大学生的立场上，梳理出就业与创业必需的法律知识，培养大学生运用法律知识解决实际问题的能力。为便于读者阅读和理解，每一小节都以读者最关心的法律内容为标题，方便读者快速查阅相关内容。本书编写的初衷是帮助大学生就业者和创业者：

- √ 全方位了解大学生就业与创业的相关法律常识；
- √ 消除大学毕业生就业的法律盲点；
- √ 熟悉依法创业整个流程；
- √ 最大限度地降低创业的法律风险；
- √ 最大限度地帮助创业者远离创业的违法陷阱；
- √ 增强大学生的法律意识，提高就业者和创业者运用法律武器维护自身合法权益的能力。

同时，鉴于篇幅限制，以及考虑到就业和创业初期的特点，因此，本书不求面面俱到，在编写过程中注重语言简明扼要、通俗易懂、深入浅出。

最后要感谢参与编写本书的各位老师和专家，在百忙之中为本书的创作和编写提出了众多宝贵意见；感谢副主编王恒昕独力承担了第二篇第二章的撰写任务，副主编杨春萍独力承担了第二篇第一章、第三章的撰写任务；同时还要特别感谢各位读者朋友们。由于本书编写时间仓促，加之作者水平有限，在阅读中如发现疏漏之处请多多谅解，敬请广大读者不吝赐教！

目 录

第一篇 就业篇

第一章 大学生与劳动法	3
第一节 劳动法的基本知识	3
第二节 劳动法律关系	12
第三节 劳动争议及仲裁	14
第四节 大学生就业谈判的法律依据	24
第二章 大学生与劳动合同法	33
第一节 劳动合同法的基本知识	33
第二节 劳动合同的订立、内容、履行及变更	40
第三节 劳动合同的解除	58
第四节 大学生就业工伤处理的法律依据	61
第三章 大学生与就业服务机构	68
第一节 确保大学生顺利就业的人事机构	68
第二节 确保大学生顺利就业的教育部门就业服务机构	69
第三节 确保大学生顺利就业的劳动行政部门服务机构	70
第四节 大学生与就业服务机构沟通的法律依据	70

第二篇 创业篇

第四章 大学生创业时如何设立企业	75
第一节 大学生创业要选择合适的企业法律组织形式	75
第二节 大学生创业要依法设立新企业	86
第五章 大学生创业过程中经营企业的法律实务	93
第一节 筹集资金的法律实务	93

第二节 合同管理的法律实务	106
第三节 商标使用的法律实务	119
第四节 经营企业应履行的义务和承担的责任	125
第六章 企业解散法律实务	143
第一节 企业解散的基本知识	143
第二节 企业解散的法律实务	144
第三节 企业破产的法律实务	159

第三篇 大学生就业、创业法律问题解析

第七章 大学生就业、创业法律纠纷处理	175
第一节 大学生就业、创业常见法律纠纷	175
第二节 发生纠纷怎样依法进行诉讼	176
第三节 发生纠纷怎样聘请律师	183
第四节 发生纠纷怎样申请仲裁	185
第八章 大学生创业法律政策支持	190
第一节 大学生创业要依法	190
第二节 大学生创业要懂法	194
第三节 大学生创业必须具有法律素质	196
第四节 大学生创业要信息畅通	198
第九章 大学生就业、创业法律事务问答	200
参考文献	221

第一篇 就业篇

第一章 大学生与劳动法

第一节 劳动法的基本知识

一、劳动法的概念

何谓劳动法？不同国家不同的学者看法各异。英国《牛津法律大辞典》的界定是：“与雇佣劳动相关的全部法律原则和规则，大致和工业法相同，它规定的是雇佣合同和劳动或工业关系法律方面的问题。”我国台湾地区学者史尚宽先生在其《劳动法原论》中指出：“劳动法为关系劳动之法。详言之，劳动法为规范劳动关系及其附随一切关系之法律制度之全体。”劳动法在内容上包括了劳动关系中的受雇人和雇佣人、劳动合同、集体合同、劳动组织（工会）、劳动争议、劳动保护、劳动调剂、劳动救济和劳动保险。

对劳动法的概念的界定，各国学者更是众说纷纭。如德国的学者和专家认为劳动法是与劳动有关的法律规范的总和；日本学者认为劳动法是调整雇佣劳动关系的法律规范的总称，这种雇佣关系在日本经济学中被称为劳资关系，是指劳动者受雇主雇佣，并在其指挥下从事劳动的被动性劳动关系；韩国学者认为劳动法是以劳动者与使用者之间的劳动契约关系为调整对象，以确保劳动者的生存为目的的法律；而美国弗吉尼亚大学法学教授莱斯利在其所著《劳动法》中，实际论述的是调整劳资关系的法律规范；我国台湾地区现行的“劳动基准法”是规定劳动条件最低标准的法律规范，要求雇主与劳工所订劳动条件均不得低于该法所定的最低标准。

上述概念从不同侧面反映了劳动法概念的基本内涵。劳动法是资本主义形成和发展到一定阶段的产物。西方国家对劳动法的研究较早；我国对劳动法的研究起步较晚，早期秉承苏联的劳动法学观点，计划经济色彩浓厚，随着市场经济体制的建立和发展，研究市场经济条件下劳动法的必要性和紧迫性已日益明显。

我国劳动法的概念有广义和狭义之分。狭义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，如人大常委会 1994 年通过、1995 年施行的《中华人民共和国劳动法》。广义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社会关系的法律规范的总称。它不仅包括劳动法典，而且还包括宪法中的相关规定、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、地方性劳动法规、各部门联合颁布的规章等，因此被称为法律规范的总称。

二、劳动法的调整对象

从劳动法的概念中,可以明确劳动法的调整对象,包括两部分社会关系,一是劳动关系,二是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重要、最基本的社会关系。因此,劳动法的调整对象,是指其所调整的劳动关系及与劳动关系有密切联系的其他社会关系。

以劳动法概念的内涵来说明劳动法的调整对象,此观点已在学术界达成共识。但对劳动关系和与劳动关系有密切联系的其他社会关系的界定,理论和实务界仍有不同看法。因此,对此问题的研究无疑意义重大。

(一) 劳动关系

1. 劳动的概念

劳动是人类社会存在和发展的最基本条件。正如恩格斯所揭示的:劳动“是整个人类生活的第一个基本条件,而且达到这样的程度,以致我们在某种意义上不得不说,劳动创造了人本身”。一般意义上的劳动,是指人们通过使用劳动力,运用劳动资料作用于劳动对象,创造使用价值以满足人们需要的有目的、有意识的活动。马克思曾经指出:“劳动首先是人和自然之间的关系,是人以自身的活动来引起、调整和控制人和自然之间物质变换的过程。”这说明了劳动首先具有自然属性。同时,劳动又具有社会属性:人们在劳动过程中彼此之间必然要发生一定的联系,这种联系必然要受到社会经济形态的制约,使他们的劳动具有社会性质,这就构成了一定的社会劳动关系。劳动是和劳动力相关联的。何谓劳动力?马克思认为:“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运用的体力和智力的总和。”由此可见,所谓劳动力,是劳动者所具有的并在生产使用价值时运用的体力和脑力的总和。劳动力的存在具有人身性,与劳动者的人身不可分离,劳动力的形成需要相当长的时间,经过人体生理发育过程才能形成一定的体力,经过家庭教育、学校教育、社会实践等阶段才能形成一定的脑力。劳动的类型多种多样,如有脑力劳动和体力劳动之分、有偿劳动和无偿劳动之分,还有职业劳动与非职业劳动之分。

从劳动法的角度考察劳动的范畴,是具有其特定含义的。劳动法上的劳动,是指劳动者为谋生而从事的,履行劳动法所规定的义务而进行的具有职业性质的集体劳动。首先,劳动具有权利义务性质,它是劳动者依照劳动法律履行其劳动义务。其次,劳动具有有偿和职业性质,它是劳动者为谋生而从事的有报酬的职业劳动。再次,劳动具有集体性质,它是劳动者以职工身份参加的集体劳动。

2. 劳动关系的含义与特征

劳动法的主要调整对象是劳动关系。劳动关系是指人们在劳动过程中发生的社会关系。在劳动过程中,人们不仅要与自然界发生一定的关系,而且还要处在一定的社会关系之中。但是,不是所有与劳动有关的社会关系都由劳动法调整,劳动法所调整的是狭

义上的社会劳动关系。在我国,这种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社会劳动关系。

作为劳动法调整对象的劳动关系,具有以下特征。

第一,劳动关系的双方当事人是特定的,即一方是劳动者,另一方是劳动力使用者(或称用人单位)。劳动关系的主体双方,各自具有独立的经济利益,劳动者提供劳动力,并要求获得相应的报酬和工作条件;劳动力使用者为获得经济利益,将要求包括降低人工成本等方面的经济利益。

第二,劳动关系是以劳动为其主要内容并且在劳动过程中结成的关系。劳动关系是在社会劳动过程中发生的关系。劳动者按劳动合同的规定提供劳动和履行劳动义务,劳动力使用者(用工方)组织劳动者进行劳动(生产或经营),提供劳动过程中所需要的生产条件和工作条件,劳动是双方主体结成的劳动关系的内容和实质,而双方当事人是在直接的劳动过程中发生劳动关系的。

第三,劳动关系主体双方存在行政隶属关系,即管理与被管理关系。劳动关系建立后,劳动者作为用工单位的职工,要依法服从用人单位的行政管理,遵守劳动规章制度。这种双方之间的从属关系是劳动关系的固有特点。

以上劳动关系的特点,可以将劳动法调整的劳动关系,与其他法律调整的与劳动有关的社会关系相区别,如承揽关系中的制作人和定作人的关系、著作人和出版社的关系等。这些关系虽与劳动有关,但这些关系不是直接在劳动过程中发生的,双方没有构成劳动关系的主体资格,双方也不存在管理与被管理关系。

3. 劳动关系的分类

劳动关系可以从不同角度进行分类:

(1)按不同所有制关系分类(此种方法在学术界比较普遍),可以分为全民所有制劳动关系、集体所有制劳动关系、个体经营劳动关系、联营企业劳动关系、股份制企业劳动关系、外商投资企业劳动关系等;

(2)按职业分类,可以分为企业的劳动关系、国家机关的劳动关系、事业单位的劳动关系等;

(3)按资本的组织形式分类,可以分为国有控股公司劳动关系、私营企业劳动关系、外商投资企业劳动关系、有限责任公司劳动关系等;

(4)从工人运动的角度分类,可以分为利益冲突型劳动关系、利益一体型劳动关系、利益协调型劳动关系等;

(5)从集体谈判制度的角度分类,可以分为个别劳动关系、集体劳动关系。

我国现阶段在社会主义市场经济体制下,特别是在经济体制转型时期,劳动关系必然呈现出多元化和复杂性。今后随着市场经济各项基本制度的不断完善,劳动关系的种类及分类方法将会进一步明显和确定。

4. 劳动法调整的劳动关系的范围

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。”这表明我国劳动法调整的劳动关系的范围包括：

（1）企业、个体经济组织的劳动关系，其中的企业包括各种法律形态、各种所有制形式、各种行业的企业；

（2）国家机关、事业单位和社会团体的劳动合同关系，即仅限于劳动合同关系由劳动法调整。就其劳动者范围而言，包括国家机关、事业单位和社会团体的工勤人员，实行企业化管理的事业单位的职员，以及其他通过劳动合同（含聘用合同）与国家机关、事业单位和社会团体确立劳动关系的劳动者。国家机关、事业单位和社会团体的非合同劳动关系，由国家公务员法及相关法律调整，而不由劳动法调整。

（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，还调整与劳动关系有密切联系的其他社会关系，我国台湾学者史尚宽先生称之为“附随关系”。与劳动关系有密切联系的其他社会关系，其本身并不属于劳动关系，但是与劳动关系有着密切的联系，表现在：它们有的是建立劳动关系的必要前提，有的是劳动关系的直接后果，有的是随着劳动关系附带产生的关系。因为这些关系具有与劳动关系密切联系的特点，所以我国的法律体系把它们列入劳动法的调整范围。这些关系包括以下内容。

（1）因劳动管理而发生的关系。如劳动行政部门同国家机关、企事业单位和社会团体之间，因劳动管理而发生的关系。

（2）处理劳动争议而发生的关系。如有关国家机关（如劳动行政部门）、工会组织、仲裁机构和人民法院因调解、仲裁和审理劳动争议而发生的关系。

（3）执行社会保险方面的关系。如社会保险机构与企事业单位及职工之间因执行社会保险而发生的关系。

（4）工会组织与企业在执行劳动法、工会法的过程中发生的关系。如工会依法对企业执行劳动法、工会法过程中有相关的监督权和参与权。

（5）监督劳动法律、法规执行方面的关系。如有关国家机关（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。

三、劳动法的立法宗旨和基本原则

（一）劳动法的立法宗旨

我国1994年7月5日通过并于1995年1月1日起施行的《劳动法》，在第一条中明确规定：“为了保护劳动者的合法权益、调整劳动关系，建立和维护社会主义市场经济的劳动制度，促进经济发展和社会进步，根据宪法，制定本法。”显然，我国劳动法

的立法目的,首先考虑的是劳动者合法权益的保护,这是符合现代社会生活要求的。在现代社会生活中,我国法律实际上已形成了以宪法为核心的人权保障体系,而劳动法是以保障劳动者的人权为目的的人权保障体系的子系统,它具体落实宪法对劳动关系及有关劳动权利和义务的各项规定。由于劳动关系与劳动制度体现了社会经济制度的特点,劳动性质反映了不同社会制度的本质,又因为公民有关劳动权利和劳动义务能集中反映不同社会制度下劳动者的社会地位,所以宪法对劳动问题的规定比较具体和详细。如我国1982年通过的新《宪法》,至少以十三个条款的篇幅,规定了与劳动问题直接有关的劳动权利和义务,体现在第六条、第十四条、第十五条、第二十四条、第二十五条、第三十五条、第四十二到四十六条、第四十八条和第五十三条等条文,其对我国劳动关系、劳动法基本原则、劳动者权利义务等的基本准则做了规定,因此也是我国劳动立法必须遵循的基本准则。归纳这十三个条款的内容,我们不难发现,其实宪法对劳动问题规定得十分详细,如公民有劳动的权利和义务;国家应改进劳动组织,不断提高劳动生产率;各尽所能,按劳分配,在发展生产的基础上,提高劳动报酬和福利待遇;劳动者享有休息和劳动保护的权利;劳动者有获得物质帮助的权利;劳动者有参加民主管理的权利;劳动者有集会、结社的自由;在劳动方面,男女平等、民族平等;劳动者有遵守劳动纪律的义务。我国宪法对劳动者的基本劳动权利和劳动义务的基本准则做了规定,而我国劳动法则承担规定和落实这些劳动权利和义务的具体内容的任务,落实宪法制定的有关基本劳动权利和义务的基本准则的任务,而这同时也成为劳动法的重要立法目的。

我国劳动法是以保护劳动者合法权益为核心内容的,这与劳动法的本质是吻合的。综观世界各国的劳动法,其实质也是劳动者权益保障法,1802年英国议会通过的《学徒健康与道德法》,开创了世界劳动立法的先河,成为现代劳动法诞生的里程碑。此后,各国劳动立法都以保护劳动者合法权益为重要任务,不断改进和完善劳动立法。我国1994年通过的《劳动法》是应运而生的,它是我国经济体制改革逐步深入发展的产物。特别是我国确定实行市场经济体制后,在市场经济体制下劳动关系的复杂化和多元化更多地表现为企业行为。如何规范各种劳动关系,国家劳动行政管理机关如何转换职能,实现对劳动关系的宏观管理,劳动力市场中的双向选择,用协议、契约方式建立劳动者与用人单位的劳动关系等问题,以及依法确认在企业中实行集体合同制度,由工会代表全体职工与企业签订有关工资、工休时间、劳动保护、社会保险与福利等事项的协议等问题,都离不开劳动法的规范。建立和谐的劳动关系,公平、及时、合理解决劳动争议,维护社会稳定,发挥劳动者的积极性,维护劳动者的合法权益,建立和维护适应市场经济体制的劳动制度,促进经济发展和社会进步,国家只有通过不断发展、完善劳动立法来达到上述目的。

(二) 劳动法的基本原则

劳动法的基本原则是指劳动立法所必须遵循的基本准则。它集中反映劳动法的本质

和基本精神,是劳动法的核心和灵魂。它是劳动法的立法指导思想,主要体现在以下四个方面:(1)充分体现宪法原则,突出对劳动者权益的保护;(2)有利于促进生产力的发展;(3)规定统一的基本标准和规范;(4)坚持从我国国情出发,尽量与国际惯例接轨。因此,作为劳动法的基本原则应具有下列主要特征:(1)全面覆盖性。这与劳动法的调整对象是一致的,即覆盖劳动法所调整的各种劳动关系以及与其密切联系的其他各种社会关系。对此,法学界劳动法专家关怀教授、王全兴教授也持肯定全面涵盖性观点。(2)高度权威性。劳动法的基本原则和各项具体劳动法律制度的关系,应体现为母法与子法之关系,具体劳动法律制度不得与基本原则相抵触或冲突,制定各项具体劳动法律制度应以劳动法基本原则为依据和准则。(3)相对稳定性。只要国家经济体制和劳动关系的性质不发生根本变化,则劳动立法的基本原则是相对稳定的。它不会随着劳动法具体内容的个别或局部变动而改变。这有利于确立我国劳动法的基本原则,完成协调劳动关系、保护劳动者的合法权益、维护社会安定、促进经济发展的劳动法基本任务。

我国劳动法的基本原则内容应如何确定,学界对此研究较少,大多是归纳我国宪法有关基本劳动权利和劳动义务的条文,在模式上采用苏联劳动法教科书的体系,对宪法条文进行归纳,因此,少有深入、创新的研究。综观劳动法各种有代表性的著述,关于我国劳动法基本原则的各种表述大致可以划分为四类:(1)以关怀主编的《劳动法学》和李景森主编的《劳动法学》为代表,认为我国劳动法的基本原则是:公民有劳动的权利和义务,改进劳动组织,不断提高劳动生产率;各尽所能、按劳分配;在发展生产的基础上,提高劳动报酬和福利待遇(劳动者享有按劳分配和社会保险的权利);劳动者享有休息和劳动保护的权利;劳动者有组织工会和民主参与权利的原则(劳动者有集会、结社的自由和参加民主管理的权利的原则);在劳动方面男女平等、民族平等;劳动者享有职业培训的权利和义务;劳动者有遵守劳动纪律的义务;劳动者享有物质帮助的权利;提请处理劳动争议的权利。(2)郭捷主编的《劳动法学》认为,劳动法的基本原则应为以下四项:维护劳动者合法权益与兼顾用人单位利益相结合;贯彻按劳分配与公平救助相结合;坚持劳动者平等竞争与特殊劳动保护相结合;实行劳动行为自主与劳动标准制约相结合。(3)董保华主编的《“劳工神圣”的卫士——劳动法》主张,劳动法应确立以下四项原则:劳动关系协调的合同化;劳动条件的基准化;劳动保障的社会化;劳动执法的规范化。(4)王全兴主编的《劳动法》则认为,劳动法的基本原则包括下列三项:劳动既是公民权利又是公民义务;保护劳动者的合法权益;劳动力资源的合理配置。此外,学界还有学者主张我国劳动法应确立以下三项基本原则:劳动自由原则;劳动协调原则;劳动保障原则。

上述著述及专论对我国劳动法的基本原则的内容确定进行了探讨,各持己见。笔者以为,对此可归纳为两类:一是对劳动法的基本原则的具体内容的规定,二是模式抽象化归纳,将内容抽象为某一方面。万变不离其宗,我国宪法是制定劳动法基本原则的最主要依据,除此之外,我国劳动法的基本原则的依据还应结合国情,借鉴国外先进立法

经验及注意与国际劳工公约的接轨。至于具体内容,笔者以为,劳动法学界权威和前辈关怀教授、李景森教授的归纳是比较科学和全面的。

因此,我国劳动法的基本原则可以列为以下七项:①公民有劳动的权利和义务原则;②劳动者有职业培训的权利和义务原则;③劳动者享有按劳分配和社会保险的权利的原则;④劳动者享有休息和劳动安全卫生保护权利的原则;⑤劳动者有组织工会和参与民主管理的权利原则;⑥在劳动方面男女平等、民族平等的原则;⑦劳动者有提请劳动争议处理权利的原则。

四、劳动法的体系和适用范围

(一) 劳动法的体系

劳动法的体系,是指劳动法的内容体系,即劳动法应当包括哪些内容。劳动法的体系可以分为一般理论体系和立法体系两个层次。所谓劳动法的一般理论体系,也可以称为劳动法的理想模式,是指劳动法从应然的角度应当包括的内容体系。劳动法的一般理论体系建立在对各国劳动立法经验进行概括和总结的基础上,是一种相对完备的体系。所谓劳动法的立法体系,是指现实中的劳动立法的内容体系。实际上的劳动立法体系往往与理论体系不尽吻合。

1. 劳动法的理论体系

劳动法的理论体系主要是劳动法的分类问题。根据不同的标准,劳动法可以划分为不同的种类,从而组成不同的理论体系。

① 劳动实体法和劳动程序法。从劳动法律规范的性质来看,劳动法可以分为这两大部分。劳动实体法主要是规定协调劳动关系及双方当事人享有的具体的权利和义务。以我国《劳动法》为例,其包括促进就业、劳动合同、工作时间、工资、劳动安全卫生和社会保险等方面的内容。从立法实践来看,劳动实体法是劳动法的主要组成部分,在立法上所占比例显然大于程序法。劳动程序法主要是规定劳动关系当事人实现和保护其权利所依据的程序,以我国《劳动法》为例,该法第十章劳动争议即典型的程序法,其他劳动法中的集体协商程序、工会组织程序等内容也属劳动程序法。

② 劳动关系标准法和劳动关系协调法。从劳动法律规范的功能角度,劳动法可以作这两类分法。劳动关系标准法包括:就业促进法、职业培训法、工作和休息时间法、工资法、劳动保护法、社会保险法和福利法六大部分。劳动关系协调法则由下列六大部分组成:劳动合同法、集体合同法、劳动规章和纪律法、职工民主管理法、劳动争议处理法和劳动监督法。另外,劳动法学界还有其他三分法,即劳动关系协调法、劳动基准法、劳动保障法;也有八分法:劳动管理法、劳动就业法、劳动关系协调法、劳动标准法、社会保险法、处理劳动争议程序法、劳动检查监督法和工会法。

2. 劳动法的立法体系

根据我国《劳动法》及有关法律法规的内容,我国现有的劳动立法可以分为以下几类。

(1) 综合立法——《劳动法》

《劳动法》全面规定了劳动就业、劳动合同、集体协商与集体合同、工资、工时、劳动争议处理等方面的问题。

(2) 劳动关系标准方面的立法

① 职业培训法。该部分的法律有《中华人民共和国职业教育法》，还有大量的部门规章，主要有《就业训练中心管理规定》、《职业技能鉴定规定》、《职业资格证书规定》、《企业职工培训规定》等。

② 就业促进法和劳动力市场管理法。这方面的立法主要是2008年1月1日起施行的《就业促进法》。劳动部根据国务院的政策，制定了一些部门规章，如2000年12月8日发布的《劳动力市场管理规定》，2000年5月14日发布的《境外就业中介管理规定》等，另外还有2007年2月14日国务院发布的《残疾人就业条例》、《关于全面推进零就业家庭就业援助工作的通知》等。

③ 工作时间与休息休假法。这方面的专门立法主要是国务院的行政法规，也有少量的部门规章。行政法规包括《国务院关于职工工作时间的规定》、《全国年节及纪念日放假办法》（1949年12月原政务院公布，2007年12月14日国务院修订）、《职工带薪年休假条例》等。

④ 工资法。《劳动法》有相关规定，加上原劳动部制定的规章，如《企业最低工资规定》（1993年11月）、《工资支付暂行规定》（1994年12月）等。

⑤ 劳动安全卫生法。其中法律包括《中华人民共和国矿山安全法》、《中华人民共和国职业病防治法》、《中华人民共和国安全生产法》等；国务院制定的行政法规包括：《工厂安全卫生规程》、《企业职工伤亡事故报告和处理规定》、《禁止使用童工规定》、《劳动部关于女职工禁忌劳动范围的规定》、《未成年工特殊保护规定》等。

⑥ 社会保险法。《社会保险法》已于2010年10月28日通过，自2011年7月1日起施行。其还有大量的行政法规和部门规章。主要的行政法规有：《中华人民共和国劳动保险条例》、《社会保险费征缴暂行条例》、《失业保险条例》等；部门规章主要有：《企业职工生育保险试行办法》。

(3) 协调劳动关系方面的立法

① 劳动合同法。2007年6月29日，全国人大常委会第二十八次会议表决通过了《中华人民共和国劳动合同法》。2008年1月1日，《劳动合同法》开始实施。

② 集体协商与集体合同法。除《劳动合同法》有相关条文规定外，还有原劳动部颁布的部门规章，包括《集体合同规定》、《工资集体协商办法》等。

③ 工会与职工民主参与法。现行的《中华人民共和国工会法》于1992年4月颁布，2001年10月根据全国人大常委会的决定进行了修改。此外，《中华人民共和国公司法》对职工民主参与有所涉及，《劳动合同法》也有相关条文规定。

④ 劳动争议处理法。主要立法是2008年5月1日起实施的《中华人民共和国劳动