


总主编 王利明

21世纪民商法学系列教材

# 劳动与社会保障法教程

(第三版)

黎建飞 著

 中国人民大学出版社

013028517

D922.5-43  
03-3

21世纪民商法学系列教材 ◀ 总主编 王利明

# 劳动与社会保障法教程

(第三版)



黎建飞 著

D922.5-43

03-3

中国人民大学出版社  
· 北京 ·



北航

C1635028

**图书在版编目 (CIP) 数据**

劳动与社会保障法教程/黎建飞著.—3版.—北京:中国人民大学出版社,2012.12

21世纪民商法学系列教材

ISBN 978-7-300-16962-0

I. ①劳… II. ①黎… III. ①劳动法-中国-高等学校-教材②社会保障-行政法-中国-高等学校-教材  
IV. ①D922.5②D922.182.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 006278 号

21世纪民商法学系列教材

总主编 王利明

劳动与社会保障法教程 (第三版)

黎建飞 著

Laodong yu Shehuibaozhangfa Jiaocheng

---

出版发行	中国人民大学出版社		
社 址	北京中关村大街31号	邮政编码	100080
电 话	010-62511242 (总编室)		010-62511398 (质管部)
	010-82501766 (邮购部)		010-62514148 (门市部)
	010-62515195 (发行公司)		010-62515275 (盗版举报)
网 址	<a href="http://www.crup.com.cn">http://www.crup.com.cn</a> <a href="http://www.ttrnet.com">http://www.ttrnet.com</a> (人大教研网)		
经 销	新华书店		
印 刷	北京鑫丰华彩印有限公司	版 次	2007年9月第1版
规 格	185mm×260mm 16开本		2013年3月第3版
印 张	23.5 插页2	印 次	2013年3月第1次印刷
字 数	551 000	定 价	45.00元

---

版权所有 侵权必究

印装差错 负责调换

# “21 世纪民商法学系列教材”

## 学术委员会

总主编 王利明

委 员(按姓氏笔画排序)

马俊驹	马新彦	尹 田	王卫国	王 军
王利明	王学政	王胜明	王家福	田土城
刘士国	刘凯湘	刘保玉	孙华璞	孙宪忠
江 平	余能斌	吴汉东	张广兴	张新宝
李开国	李国光	杨 震	杨立新	陈小君
周贤奇	孟勤国	屈茂辉	姚 红	费安玲
赵万一	赵中孚	唐德华	徐国栋	郭明瑞
钱明星	高在敏	崔建远	梁慧星	黄松有
傅鼎生	温世扬	魏振瀛		

# 序

众所周知，民商法是市场经济的基本法，它以民事主体制度、物权制度、债与合同制度、知识产权制度以及各项商事特别制度等勾勒出市场交易的基本脉络。这也正是民商法与市场经济体制之间存在密切的内在联系的原因所在。民商法是私法，它调整平等主体之间的财产关系和人身关系，强调意思自治原则的指导地位；民商法是权利法，它以权利为基本的逻辑起点，又通过权利制度确认当事人的行为规则。

我国民商事立法虽然起步较晚，但自改革开放以来却取得了长足的进步，不仅有了起着民商事基本法作用的《民法通则》，而且还制定了大量的单行法、特别法，如《婚姻法》、《继承法》、《合同法》、《著作权法》、《商标法》、《专利法》、《公司法》、《证券法》、《信托法》、《保险法》、《票据法》、《海商法》、《企业破产法》，尤其是经过 13 年的努力，《物权法》今年已获通过并即将实施。另外，《侵权责任法》、《人格权法》也已纳入立法规划。可以说，有中国特色的社会主义市场经济的民商法律框架已经初步形成，而民法典在未来的出台更将为这一框架奠定坚实的核心。

如同国外的成熟经验一样，立法的每一步进展都离不开理论研究的支撑。二十多年来，我国民商法学研究在不断探索中，逐渐走出了计划经济时代的低迷，市场经济的不断发展和完善为我国民商法学者提供了广阔的历史舞台。如今，大量民商法学者参与国家立法、司法实践，为社会主义法治建设事业作出了重要贡献。更为可喜的是，越来越多的青年才俊投身于民商法事业，新一代的青年民法学者如雨后春笋般涌现出来，他们既有扎实的民商法功底、良好的学术素养，又有较高的外语水平，对国外的经验和最新发展动态比较了解，他们的许多研究成果令人耳目一新。从他们身上，我们看到了我国民商法学未来的希望。

中国法学会民法学研究会自成立之来，一直倡导严谨求实的学风，营造宽松的氛围，提倡百家争鸣的风气，并注重培养新人、提携后进。中国人民大学出版社立足于高等教育，以繁荣学术、服务教学为己任，是我国人文社

## 2 劳动与社会保障法教程

会科学教材的出版中心。由此，这两家机构决定合作推出全部由崭露头角的青年学者所撰写的“21世纪民商法学系列教材”。我们坚信，这一合作在推动我国民商法学的发展方面将是一次有益的尝试。

这套教材具有以下特点：第一，选题全面，规模宏大。不仅细分了传统民商法的各个部门，也包括了许多边缘学科，如民法哲学、民法的经济分析等，共计六十余种，可供不同层次、不同需要的读者选用。第二，体例新颖，结构完整。不仅打破传统教材的编写体例，而且还大胆引进英美法教材的编撰模式。每本教材除了体系化地讲授本门课程的基本内容之外，还穿插引用资料、案例或事例加以评析，每章之后还列出推荐学生进一步阅读的著述，并以本章的重点难点为主，采取各种题型考查学生对本章知识的掌握程度。第三，理论与实践相结合。不仅全面反映了最新的理论发展，而且深入讨论了实务中的热点、疑点、难点问题。教材中还特辟“理论探讨”与“实务研究”专栏，选取理论界和实务界的争议问题，列举各派观点，论证自己的主张。

应当注意的是，撰写一部好的教材绝非易事，其难度之大不亚于一部优秀的专著！虽然入选本系列的教材均是相关青年学者的精品之作，但其中的缺点在所难免。我们欢迎广大读者不吝指正，这也有助于这些青年学者的学术思想更趋成熟。

衷心祝愿我们早日完成建设社会主义法治国家的宏伟蓝图！在这一过程中，我们有充分理由期待青年学者们取得的更大成就。

是为序！



2007年9月

## 第三版序言

自本书第二版出版后,《劳动合同法》实施的效果和弊端进一步凸显。2012年6月26日,第十一届全国人大常委会第二十七次会议初次审议了《劳动合同法修正案(草案)》。2012年7月6日,全国人大常委会法制工作委员会将《劳动合同法修正案(草案)》在中国人大网公布,向社会公开征集意见。

《劳动合同法》有效地解决了自《劳动法》实施后劳动合同签订率低下这一严重的社会问题。人力资源和社会保障部于2012年6月4日发布的“2011年度人力资源和社会保障事业发展统计公报”显示,2011年年末,全国企业劳动合同签订率达到86.4%。这种情形在《劳动合同法》实施之前是难以想象的。《劳动合同法》还有效地解决了试用期滥用的问题、劳动者违约金的问题、劳动者服务期的问题、劳动者培训费的问题,同时也在一定程度上解决了劳动合同短期化、频繁化的问题。

正如本书第二版序言所言:《劳动合同法》的实施没能有效地制止或者纠正一些用人单位滥用劳务派遣用工形式的现象,也是立法者所始料未及的。现在的情况可以说是“愈演愈烈”,以至于2011年10月27日,第十一届全国人大常委会第二十三次会议分组审议全国人大常委会执法检查组关于检查《劳动合同法》实施情况的报告时,使用了“到了该下决心解决的时候了”的字眼。许多劳务派遣工都不符合临时性、辅助性、替代性的要求,不少派遣工都是在主要的、长期性的岗位上。劳务派遣成了《劳动合同法》实施后规避风险的一个新“港湾”——出现问题时企业往劳务派遣单位一推了之,而派遣单位也往企业一推了之。检查中发现,近三年来,劳务派遣公司和劳务派遣人员明显增多,用工单位在主营业务岗位长期使用劳务派遣人员;劳务派遣人员同工不同酬、不予参加社会保险或少缴社会保险费,参加工会和参与企业民主管理等权利得不到保障,利益诉求表达渠道不畅,缺乏归属感和责任心并希望改变现状等问题比较突出。因此,全国人大常委会的委员们建议,尽快出台专门的规定或者通过修正案的方式把劳务派遣的问题解决好。

《劳动合同法修正案(草案)》引起了社会各界的广泛关注。2012年8月5日,共有131912人次对修正案提出557243条意见,刷新了中国立法公开征求意见的最高纪录。在此期间,笔者也没闲着。7月17日,在《劳动合同法修正案(草案)》研讨会上,笔者指出《修正案(草案)》的四项不明白。其一是不明白焦点何在。这是针对《修正案(草案)》第1条关于提高劳务派遣单位注册资本和设立劳务派遣单位实行行政许可而言。劳务派遣存在的问题并不是劳务派遣单位自身的问题,迄今为止鲜见劳动者对派遣单位提出履约不能或者卷款跑路之诉便是例证。因此,强化劳务派遣单位能力的规定不仅药不对症,甚至可能适得其反。其二是不明白想干什么。《修正案(草案)》把主要精力放在了“三性”上,即将《劳动合同法》第66条“劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施”修改为“劳务派遣只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施”。这样的修改很难达到约束或者限制劳务派遣过于泛滥的目的,因而“三性”本身就是不清楚、不具体、不确定的。早在2007年6月底,《劳动合同法》刚颁布,笔者到东部沿海开放城市讲解该法时,一位银行行长就问我:“银行柜台算不算辅助性岗位?”众所周知,我们到银行主要接触的就是柜台,如果柜台都是辅助性的,“那么除了行长你本人外,银行所有岗位都是辅助性的,因为所有人都是辅助行长工作的”。至于“替代性”,立法目的主要是指诸如女工生育后3个月的岗位替代问题。但在实践中,已经被运用为“所有的岗位都是可以替代的”。如此一来,将“一般”改成“只能”又有多大的价值和意义呢?其三是不明白该怎么干。这是指《修正案(草案)》没有采用国际上通行的做法,即在一些行业严禁劳务派遣,如矿山、井下等高危行业,建筑工地等苦脏累工种;在一些行业严格限制劳务派遣的数量和比例。其四是不明白效果如何。在《修正案(草案)》中,“临时性是指用工单位的工作岗位存续时间不超过六个月”。这种把时间具体化的立法具有了操作性,但可能导致无效甚至相反的立法效果。一是因为现在的“工作岗位”并不同于计划经济时期的固定性和法定性,而是呈现出多样性和可变性。二是因为这样的规定可能伤及劳动者。这与《劳动合同法》实施之初劳动者的反感相似:如果没有这一规定,劳动者本来可以在这个岗位上工作6个月以上。

简言之,劳务派遣的实质是将一个用工主体人为地分割为多个,其要害是用人者不雇人、雇人者不用人,其结果正如本书第一版“派遣劳动,应当缓行”所示:实际用人单位转移了不应转移的用工风险,劳动派遣单位赚取了不应赚取的经营利润,劳动者丧失了本应享有的劳动权益。这些根本性问题不解决,其他的修改都只能是事倍功半。

2012年12月28日,第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议通过了《劳动合同法》修正案,提高了经营劳务派遣业务的准入条件,并且需要向劳动行政部门申请行政许可。被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。强调劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式,只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施,并且细化了“三性”的内容。修改后的条款自2013年7月1日起施行。

自本书第二版出版以来的另一重要事件是2010年10月28日,第十一届全国人大常委会第十七次会议高票通过了《社会保险法》。这是我国最高国家立法机关首次就社会保险制度进行立法。《社会保险法》确立了社会保险制度的基本框架,构建了我国覆盖城乡全体居



民的社保体系，强化了用人单位缴纳职工社会保险费的义务，规定了对用人单位不缴纳可以采取的强制措施，体现了社会保险中的国家责任，对公民的基本生活提供了强有力的国家保障，加大了社会保险的监管力度，建立、健全了社会保险的监管体制。2011年6月29日，人力资源和社会保障部第67次部务会审议通过《实施〈中华人民共和国社会保险法〉若干规定》，自2011年7月1日起施行。《实施〈中华人民共和国社会保险法〉若干规定》在内容上健全和完善了我国的社会保险法律制度，明确规定了职工基本养老保险个人账户储存额不得提前支取和个人账户中的余额可以全部继承，并以“个人账户不得提前支取”为条旨。这一规定体现了社会保险法律制度的内在要求，符合社会保险法的基本原理和原则，对于建立、健全我国统一的社会保险制度，彻底终结“退保”，解决社会保险“碎片化”，实现全国“漫游”，具有特别重要的意义。《社会保险法》是关乎每个公民的基本生存条件和基本生活保障的法律，在实施过程中，要细化立法已经确立的基本规则，解决好社会成员履行社会保险义务的随意性和法律强制力不足、法律实施效果欠佳等问题，在保障对象中关注具有多重性保障需求者，在基本保障上重点关注特殊群体的生活保障、医疗保障、工作保障和护理保障，在社会保险义务分担上要更加突出国家的责任，在司法实践中加强《社会保险法》的适用。

新修改的《职业病防治法》、《工伤保险条例》及新颁布实施的《女职工劳动保护特别规定》等新的立法不仅完善了我国的劳动和社会保障法律制度，也为本书的修订和再版提供了理由和条件。这些立法的成与失、检讨与展望，读者都会在书中看到并引发思考，进而一道努力推进我国劳动和社会保障法制建设。

黎建飞

2013年1月20日

## 目 录

第一章 劳动法的基本原理 .....	1
第一节 劳动法的概念和意义 .....	1
一、劳动法的概念 .....	1
二、劳动法中的行为——“劳动”的含义 .....	3
三、劳动法中的行为人——“劳动者”和“用人单位” .....	4
第二节 劳动法的地位、作用和意义 .....	7
一、劳动法的地位 .....	7
二、劳动法的作用 .....	9
三、劳动法的意义 .....	12
第三节 我国劳动法的基本原则 .....	13
一、充分体现宪法原则，突出对劳动者权益的保护 .....	13
二、确认劳动力市场的主体资格，规定统一的基本标准和规范 .....	14
三、建立完善的劳动合同制度，劳动合同的自由与政府适度的干预相结合 .....	15
四、体现实行各尽所能、按劳分配的原则 .....	16
五、保护公平竞争与保护弱者权益相结合 .....	16
第四节 我国的劳动法的制定和体系 .....	17
一、新中国成立以后至党的十一届三中全会以前的劳动立法 .....	17
二、党的十一届三中全会至《劳动法》制定前的劳动立法 .....	17
三、我国《劳动法》的立法过程 .....	20
四、保障民生的现行立法 .....	21
五、我国劳动法律体系 .....	23
理论探讨 “雇工”与“雇主” .....	24
第二章 劳动法的立法目的 .....	31
第一节 劳动法立法目的的意义 .....	31
一、立法目的的意义 .....	31

二、劳动立法目的的意义 .....	32
第二节 我国劳动法立法目的的内容 .....	36
一、保护劳动者的合法权益 .....	36
二、确立、维护和发展稳定和谐的劳动关系 .....	37
三、促进经济发展和社会进步 .....	38
理论探讨 劳动者人格权的法律保障 .....	39
典型案例 职场性骚扰中的雇主责任 .....	45
第三章 劳动法的调整对象 .....	47
第一节 劳动法的调整对象是劳动关系 .....	47
一、劳动关系的概念 .....	47
典型案例 退休职工能够进行工伤认定吗 .....	49
二、劳动关系的特征 .....	52
三、劳动法与相关法律部门的联系与区别 .....	55
理论探讨 学生感染谁担责 .....	61
第二节 劳动法调整的主体范围 .....	64
一、劳动法对主体调整的原则 .....	64
二、劳动法对主体调整的范围 .....	64
三、劳动法调整对象的排除及利弊 .....	66
实务研究 应当怎样看待“农民工” .....	68
理论探讨 “派遣劳动”中的劳动关系 .....	69
实务研究 特殊劳动关系中的外国企业驻华代表机构 .....	70
第四章 国家、用人单位和工会在劳动关系中的职责 .....	73
第一节 国家在劳动关系中的职责 .....	73
一、促进劳动就业 .....	74
二、发展职业教育 .....	75
三、制定劳动标准 .....	75
四、调节社会收入 .....	76
五、完善保险制度 .....	76
六、协调劳动关系 .....	76
七、逐步提高劳动者的生活水平 .....	78
八、提倡、鼓励先进 .....	78
第二节 用人单位在劳动关系中的职责 .....	79
一、为劳动者劳动权利的实现提供条件保障 .....	79
二、建立职业培训制度,按照国家规定提取和使用职业培训经费, 并有计划地对劳动者进行职业培训 .....	79
三、支付劳动报酬的义务 .....	80
四、依据国家规定参加社会保险,缴纳社会保险费,同时创造条件, 兴办集体福利事业,改善和提高劳动者的福利待遇 .....	81

	五、建立、健全各项规章制度 .....	81
第三节	工会在劳动关系中的职责 .....	82
	一、工会在参与民主管理方面的职责 .....	82
	二、工会在集体合同和劳动合同订立和履行中的职责 .....	82
	三、工会在用人单位解除劳动合同时的职责 .....	83
	四、工会在用人单位劳动安全卫生条件和设施方面的职权 .....	84
	五、工会在处理 and 解决劳动争议方面的职权 .....	84
	六、工会就用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督的职权 .....	85
	理论探讨 企业社会责任与劳动权益 .....	85
	实务研究 我国企业的社会保险责任 .....	89
	典型案例 挪用社会保险金的刑事责任 .....	90
第五章	劳动就业法 .....	92
第一节	劳动就业概述 .....	92
	一、劳动就业的含义及基本要素 .....	92
	二、劳动就业的形式 .....	94
	实务研究 高校毕业生的就业保障 .....	102
第二节	劳动就业的基本原则 .....	105
	一、国家促进就业的原则 .....	105
	二、劳动就业的市场原则 .....	106
	三、平等就业原则 .....	107
	四、男女就业权利平等原则 .....	108
	实务研究 公共服务就在你身边 .....	110
	实务研究 留学人员回国服务措施和内容 .....	111
第三节	特殊就业群体就业保障原则 .....	112
	一、特殊就业群体就业保障原则的含义 .....	112
	二、特殊就业群体就业保障的内容 .....	112
	三、少数民族人员的就业保障 .....	115
	实务研究 为残疾人“雪中送炭” .....	115
第四节	禁止使用童工 .....	117
	实务研究 职业介绍中存在的问题 .....	118
第六章	劳动合同法 .....	120
第一节	劳动合同概述 .....	120
	一、劳动合同的定义和法律特征 .....	120
	典型案例 雇主身份朦胧, 民工遭遇欠薪维权无门 .....	121
	二、劳动合同的法律特征 .....	126
	典型案例 劳动者能否拒绝单位以实物充抵工资 .....	129
第二节	劳动合同的订立、变更、终止与无效 .....	131
	一、劳动合同的订立 .....	131

	理论探讨 制裁拖欠农民工工资的法律手段 .....	187
第五节	工作权和休息权及其意义 .....	187
	一、工作权和休息权是劳动者的基本权利 .....	187
	二、工作时间和休息时间的立法发展 .....	188
第六节	工作时间和工作日 .....	189
	一、工作时间 .....	189
	二、定时工作日 .....	189
	三、不定时工作日 .....	191
	四、计件工作日 .....	192
第七节	休息与休假 .....	197
	一、一个工作日内的休息时间 .....	197
	二、两个工作日之间的休息时间 .....	197
	三、休息日 .....	197
	四、法定休假日（节假日休息） .....	198
	实务研究 职工年休假应注意的问题 .....	199
第八节	延长工作时间及其限制 .....	200
	一、规定延长工作时间制度的意义 .....	200
	二、延长工作时间制度的内容 .....	201
	实务研究 加班例外的国外立法例 .....	202
	实务研究 发达国家的工资与附加工资 .....	203
第八章	劳动保护法 .....	205
第一节	劳动安全卫生的立法概况 .....	205
	一、国外的劳动安全卫生立法 .....	205
	二、国际劳工安全卫生标准 .....	207
	三、我国劳动安全与卫生立法 .....	210
第二节	劳动安全卫生法的责任原则和内容 .....	212
	一、用人单位（雇主）负责制原则 .....	212
	二、劳动安全的主要内容 .....	212
	三、劳动卫生的主要内容 .....	213
	实务研究 新《职业病防治法》多面观 .....	215
第三节	女职工特殊保护的立法和意义 .....	219
	一、女职工特殊保护的立法 .....	219
	实务研究 女职工特殊保护的国际标准 .....	220
	二、女职工特殊保护的意义 .....	220
第四节	女职工特殊保护的内容 .....	221
	一、女职工禁忌从事的劳动 .....	221
	实务研究 德国、日本女性雇员的禁忌劳动 .....	222
	二、女职工孕期、经期、产期、哺乳期的特殊劳动保护 .....	222

	实务研究 特别的规定给特别的你 .....	224
	三、工作场所的“性骚扰” .....	225
	典型案例 首例职场性骚扰判刑案 .....	227
第五节	未成年工的特殊保护 .....	228
	一、未成年工劳动保护的概念和意义 .....	228
	二、未成年工劳动保护的主要内容 .....	228
	实务研究 未成年工体检的外国法例 .....	230
第九章	劳动争议处理法 .....	232
第一节	劳动争议处理概述 .....	232
	一、劳动争议的概念 .....	232
	二、劳动争议处理的范围 .....	233
	实务研究 强制仲裁制与自愿仲裁的区别 .....	235
	三、劳动争议处理的特征 .....	236
	实务研究 布什申请开港令中止罢工 .....	237
第二节	劳动争议的调解 .....	238
	一、劳动争议调解组织 .....	238
	二、劳动争议调解的申请与受理 .....	238
	三、调解协议书和调解意见书 .....	239
	四、调解协议的履行与不履行 .....	240
	实务研究 韩国劳动争议的“调解”与“调停” .....	240
第三节	劳动争议的仲裁 .....	241
	一、劳动争议仲裁委员会 .....	241
	二、劳动争议案件的管辖 .....	242
	三、劳动争议仲裁的当事人和参加人 .....	244
	典型案例 丈夫替妻子申请的工伤认定为何撤销 .....	245
	四、劳动争议仲裁的开庭与裁决 .....	246
第四节	劳动争议的诉讼 .....	249
	一、劳动争议诉讼的概念和管辖 .....	249
	二、劳动法院与劳动法庭 .....	250
第十章	劳动监察法 .....	253
第一节	劳动监察的含义与意义 .....	253
	一、劳动监察的含义 .....	253
	二、劳动监察的意义 .....	254
第二节	劳动监察立法的回顾与比较 .....	255
	一、国际劳工标准 .....	255
	二、其他国家的劳动监察立法 .....	257
	三、我国的劳动监察立法 .....	258
	典型案例 不服劳动监察能否以劳动局为被告 .....	259

四、国际劳工组织的劳动监察 .....	260
第三节 我国的劳动监察法律制度 .....	262
一、我国劳动监察的范围 .....	262
二、我国劳动监察的方式 .....	262
三、我国劳动监察人员的权利和义务 .....	264
实务研究 举报是最简捷的维权方式 .....	266
理论探讨 劳动保障监察与劳动争议仲裁的区别 .....	267
第十一章 社会保障法的基本原理 .....	268
第一节 社会保障法的概念 .....	268
一、社会保障法的概念和调整对象 .....	268
二、社会保障法的特征 .....	269
理论探讨 社会保险法的历史启示 .....	270
实务研究 从“退保”到“漫游” .....	271
第二节 社会保障法的功能和原则 .....	273
一、社会保障法的功能 .....	273
二、社会保障法的原则 .....	274
理论探讨 美国社会立法的缘由 .....	275
第十二章 社会保险法(上) .....	277
第一节 社会保险和社会保险法 .....	277
一、社会保险的特点 .....	277
二、社会保险法的概念与分类 .....	278
三、社会保险基金制度 .....	279
实务研究 法院不得强制执行社会保险基金 .....	281
第二节 养老保险法 .....	282
一、养老保险的概念和法律特征 .....	282
二、我国的养老保险制度 .....	283
典型案例 用人单位只给部分员工办理社会保险违法 .....	286
实务研究 城镇居民养老保险 .....	286
理论探讨 退休年龄的三个争点 .....	287
第三节 农村养老社会保险 .....	289
一、农村养老方式的历史与变革 .....	289
二、我国农村社会养老保险的困境与原因 .....	291
三、我国农村养老保险法制化的建构 .....	293
实务研究 新型农村社会养老保险(以下简称“新农保”)的 “四不同” .....	294
第四节 失业保险法 .....	294
一、失业保险的概念和特点 .....	294
理论探讨 造成失业的原因 .....	295

二、建立失业保险制度的意义 .....	295
典型案例 刑满释放人员申领失业保险金 .....	296
三、失业保险的对象和范围 .....	297
四、失业保险基金的发放与标准 .....	299
实务研究 外籍人员在华就业的社会保险 .....	300
第十三章 社会保险法(下) .....	302
第一节 工伤保险法 .....	302
一、工伤保险的概念和对象 .....	302
实务研究 农民工应当参加工伤保险 .....	305
二、工伤保险的法律原则 .....	306
典型案例 做家教有权享受工伤待遇 .....	307
三、工伤认定与职业病的确定 .....	308
典型案例 情杀能否认定为工伤 .....	308
典型案例 离职别忘主张工伤待遇 .....	311
理论探讨 上下班途中的工伤应当认定 .....	312
第二节 生育保险法 .....	313
一、生育保险的概念 .....	313
二、生育保险的对象 .....	314
实务研究 享受生育保险与医疗保险待遇的区别 .....	315
典型案例 单位要为农民工报销生育费 .....	315
三、生育保险待遇 .....	316
典型案例 怀孕被炒 公司赔偿 .....	318
第三节 疾病保险法 .....	319
一、疾病保险的概念、范围和对象 .....	319
二、疾病保险待遇 .....	321
典型案例 医疗保险待遇不能取代病假工资 .....	322
典型案例 职工的医药费不能挪作他用 .....	323
第十四章 社会救济法 .....	325
第一节 社会救济 .....	325
一、社会救济的概念 .....	325
二、我国城市居民最低生活保障制度 .....	326
实务研究 最低生活保障金难以“实至名归” .....	329
三、我国农村社会救济 .....	329
第二节 救灾救济 .....	331
一、灾害救济款的使用原则 .....	331
二、灾害救济的捐赠管理 .....	332
典型案例 村官骗取救灾款获刑 .....	333
第三节 社会救助 .....	334



## 第一章

## 劳动法的基本原理

## 导读

劳动法自 19 世纪产生于特殊背景之下的西方资本主义国家，是劳动者为维护自身权益而进行长期斗争的结果，亦是国家为维护社会平衡发展的产物。劳动法肇始于私法，但又兼具有公法与私法的双重特征。这是劳动法不断发展的结果，也体现出劳动法的社会特征。

本章主要论述了劳动法和劳动的概念、劳动法的主体，劳动法的地位、作用、意义及劳动法的基本原则，并结合我国劳动立法的过程提出了完整的劳动立法体系，回顾了我国《劳动法》的立法过程。

## 第一节 劳动法的概念和意义

## 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相联系的某些其他关系的法律规范的总称。劳动法是我国社会主义法律体系中一个重要的独立部门。制定劳动法的目的，在于通过法律调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的关系，保护劳动者的合法权益，确立、维护和发展用人单位与劳动者之间稳定、和谐的劳动关系，促进经济发展和社会进步。

劳动法自 19 世纪以其对劳动关系的稳定和社会经济的促进等特殊作用而产生以来，其地位和作用已为世界各国普遍认同，在世界范围内得到了迅速发展。

对于劳动法的含义，英国《牛津法律大辞典》的解释是：“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