

警官高等职业
教育系列教材

劳动和社会保障法

劳动和社会保障法

管火明 主编

尹春华 鲁义珍 副主编

劳动和社会保障法

中国政法大学出版社

警官高等职业教育系列教材

劳动和社会保障法

主 编 管火明
副主编 尹春华 鲁义珍

中国政法大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动和社会保障法/管火明主编. - 北京:中国政法大学出版社,2005.6

(警官高等职业教育系列教材)

ISBN 7-5620-2767-6

I.劳... II.管... III.①劳动法-中国-高等学校:技术学校-教材②社会保障-法规-中国-高等学校:技术学校-教材 IV.①D922.5②D922.182.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 063562 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 17印张 320千字

2005年7月第1版 2005年7月第1次印刷

ISBN 7-5620-2767-6/D·2727

定价:22.00元

社 址 北京市海淀区西土城路25号

邮 编 100088

电 话 (010)62229563(发行部) 62229278(总编室) 62229803(邮购部)

电子信箱 zt5620@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,由本社发行科负责退换。

本社法律顾问 北京地平线律师事务所

警官高等职业教育系列教材 编 审 委 员 会

主 任：余茂焱 刘友江 李传敢

副主任：胡爱国 管火明 尹树东

委 员：郑昆白 赵卫宽 欧阳俊

杜 娟

《劳动和社会保障法》参编人员名单

本书由武汉警官职业学院副教授、副院长、法律硕士管火明任主编，法律硕士尹春华、副教授鲁义珍任副主编。

撰稿具体分工如下：

管火明 第十二章、第十三章、第十四章

尹春华 第四章、第五章

鲁义珍 第六章、第七章、第八章

夏俊梅 第一章、第二章、第三章

魏 巍 第九章、第十章、第十一章

朱宇琳 第十五章、第十六章

编写说明

进入新世纪后,随着社会的飞速发展和用人单位对高等职业人才的需求,警官高等职业教育这棵新苗如雨后春笋,茁壮成长,与时俱进,已经成为我国高等教育的重要组成部分和培养警官、法学类高级实用型人才的重要阵地。警官高等职业教育取得了令人鼓舞的成绩。在取得成绩的同时,我们认识到,教材建设必需适应时代发展的需要,应当不断加强和创新。目前,市场上虽然不乏有关警官、法学类职业教育方面的教材,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,一套突出职业性和应用性的警官高等职业教育系列教材应运而生了。

本套系列教材是由安徽警官职业学院和武汉警官职业学院强强联合,共同组织编写的。这两所警官高等职业学院办学规模大,师资力量雄厚,办学经验丰富,在全国同类高等职业院校中具有一定的影响力。两所学院里一批多年奋斗在教学第一线、拥有丰富教学经验、意在警官职业教育上有所作为的教学科研人员,本着“以学生为本”的教育理念,从“一切为了学生、为了学生的一切、为了一切学生”的基点出发,结合我国社会主义市场经济发展的实际需要,共同为新世纪的高职院校大学生奉献上了特点鲜明、针对性强的系列教材,首批21门主干课教材将在2005年度陆续与广大读者见面。本套教材的出版问世凝聚了众人的智慧和心血,是两所警官职业学院和中国政法大学出版社共同献给警官高等职业教育事业的一份厚礼。

从总体上看,本套系列教材的鲜明特点是“原理+能力”、“原理+训练”。具体如下:

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，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。根据警官高等职业院校人才培养目标和教育部对高职院校“突出实践应用能力培养、理论知识以必需够用为度”的教学要求，本套教材在编写过程中以实用性和指导性为原则，强化基础知识、基础理论教育，着眼于培养学生的职业能力和职业素质，体现了警官高等职业教育的办学特色。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（包括案例释疑和课后复习思考题、案例分析或实务训练题）的精心选取；实践教学环节的组织以及相关问题的展现，将知识与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，从而使教材真正符合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、律师、注册会计师等高级职称。部分教材约请了其他院校著名专家、学者担任主编。尤其难能可贵的是，他们都主编或参编过不少教材，长期工作在高等职业院校教学和科研第一线，不仅具有较为深厚的专业理论造诣和丰富的教学经验，而且具有一定的职业实践经验。广大作者在编写本套教材时，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，内容新、信息量大。因此，全套教材的编写比较成熟，具有现实指导意义和时代精神。

4. 针对性。全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，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。教材作者力求用简单的案例或例子，使深奥的专业术语及复杂的理论浅显易懂，简洁明了。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复杂问题，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，本套教材不仅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，而且可以作为其他类型职业学院、高等专科学校、成人高等学校法学专业教材，还可供广大法律爱好者自学之用。

本套教材虽然在大家的共同努力下顺利与读者见面了，但由于教材编写是一项复杂的系统工程，任务繁重，时间紧迫，因此不足之处在所难免，我们真诚地希望得到广大师生、读者的厚爱、谅解、批评和指正，以使本套教材不断修改、充实和完善，更好地为警官高等职业教育事业服务。

警官高等职业教育系列教材编审委员会

2005年1月

作者简介

管火明 武汉警官职业学院副教授，法律硕士，副院长。

尹春华 武汉警官职业学院讲师，法律硕士。

鲁义珍 武汉警官职业学院副教授。

夏俊梅 武汉警官职业学院讲师，法律硕士。

魏巍 武汉警官职业学院讲师，法律硕士。

朱宇琳 武汉警官职业学院讲师。

目 录

上 篇

第一章 劳动法概述	(1)
第一节 劳动法的概念与调整对象	(1)
第二节 劳动法的地位与作用	(6)
第三节 劳动法的基本原则	(8)
第四节 劳动法的产生与发展	(10)
第二章 劳动法律关系	(21)
第一节 劳动法律关系概述	(21)
第二节 劳动法律关系的主体	(23)
第三节 劳动法律关系的内容	(27)
第四节 劳动法律关系的客体	(33)
第三章 促进就业制度	(35)
第一节 劳动就业制度概述	(35)
第二节 劳动力市场和职业介绍制度	(39)
第三节 职业培训制度	(43)
第四节 特殊劳动者的就业保障	(47)
第四章 劳动合同制度	(51)
第一节 劳动合同概述	(51)

第二节	劳动合同的种类、内容和形式	(52)
第三节	劳动合同的订立和续订	(56)
第四节	劳动合同履行、变更与终止	(61)
第五节	劳动合同的解除	(64)
第六节	劳动合同的管理	(67)
第五章	集体合同制度	(70)
第一节	集体合同概述	(70)
第二节	集体合同的内容、形式和期限	(72)
第三节	集体合同的订立和效力	(75)
第四节	集体合同的变更、解除和终止	(78)
第五节	集体合同的管理	(80)
第六章	工作时间和休息休假时间制度	(83)
第一节	概述	(83)
第二节	工作时间	(86)
第三节	延长工作时间	(91)
第四节	休息休假时间	(93)
第七章	工资制度	(98)
第一节	工资制度概述	(98)
第二节	工资分配制度	(105)
第三节	工资保障制度	(116)
第八章	劳动保护制度	(121)
第一节	劳动保护制度概述	(121)
第二节	劳动安全制度	(123)
第三节	劳动卫生制度	(125)
第四节	劳动保护管理制度	(127)
第五节	特殊劳动保护制度	(135)

第九章 劳动争议处理制度	(139)
第一节 劳动争议处理概述	(139)
第二节 劳动争议处理体制	(143)
第三节 劳动争议仲裁	(146)
第四节 集体合同争议处理	(151)
第十章 劳动监察制度	(155)
第一节 劳动监察制度概述	(155)
第二节 劳动监察制度的基本内容	(157)
第十一章 法律责任	(165)
第一节 概述	(165)
第二节 用人单位的法律责任	(167)
第三节 劳动者的法律责任	(172)
第四节 其他劳动法主体法律责任	(173)

下 篇

第十二章 社会保障法概述	(175)
第一节 社会保障法的概念	(175)
第二节 社会保障法的基本原则	(177)
第三节 社会保障法的地位与作用	(181)
第四节 社会保障法的产生与发展	(184)
第十三章 社会保险法律制度	(191)
第一节 社会保险制度概述	(191)
第二节 养老保险制度	(201)
第三节 医疗保险制度	(208)

第四节	工伤保险制度	(213)
第五节	失业保险制度	(219)
第六节	生育保险制度	(221)
第十四章	社会救济法律制度	(224)
第一节	社会救济制度概述	(224)
第二节	社会救济制度的基本内容	(226)
第十五章	社会福利制度	(234)
第一节	社会福利制度概述	(234)
第二节	社会福利制度的基本内容	(236)
第十六章	社会优抚制度	(242)
第一节	社会优抚制度概述	(242)
第二节	社会优抚制度的基本内容	(246)
主要参考书目	(255)

第一章 劳动法概述

第一节 劳动法的概念与调整对象

一、劳动法的概念

(一) 劳动的概念

劳动是人类社会存在和发展的最基本条件。一般意义上的劳动，是指人们在物质生产和精神生产过程中，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的活动。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可形成一定体力，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，有为自己使用劳动力和提供劳动力供他人使用之分，还有有偿劳动和无偿劳动之分。劳动法上的劳动，是指劳动者为谋生而从事的，履行劳动法规、集体合同和劳动合同所规定义务的集体劳动。它具有以下几个方面的含义：

1. 从劳动的主体来看，它是劳动者以职工身份所从事的劳动，不是劳动者个人所从事的劳动，如个体手工劳动；也不是劳动者以特殊身份进行的劳动，如军人的军工劳动、罪犯的劳役劳动就不属于劳动法上的劳动。

2. 从劳动的目的来看，它是作为一种谋生手段的职业劳动，也就是说，劳动者的劳动是为了获取报酬作为其生活主要来源，并且是相对固定在一定劳动岗位上从事的劳动，它不包括义务劳动和其他无偿劳动。

3. 从劳动的性质来看，它是履行劳动法律义务的劳动，即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劳动。

4. 从劳动的形式来看，它是用人单位的集体劳动，各个劳动者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劳动。劳动者受用人单位内部规则约束，受用人单位意志的支配。

（二）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的总和。

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。如全国人大常委会1994年通过，1995年施行的《中华人民共和国劳动法》。广义上劳动法不仅包括劳动法典，还包括所有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和规章。

二、劳动法的调整对象

从劳动法的定义来看，劳动法的调整对象包括两个方面：①劳动关系；②与劳动关系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、最基本的关系。

（一）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。劳动是人们为创造社会财富所进行的有目的、有意识的活动，它是人类社会生存发展的基础。在劳动过程中，人们不仅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。

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：

1. 劳动关系的当事人一方固定为劳动力所有者和支出者，称为劳动者；另一方当事人固定为生产资料占有者和劳动力使用者，称为用人单位。

2. 这种社会关系与劳动有直接的联系，劳动是其内容。

3. 劳动关系是人身关系属性和财产关系属性相结合的社会关系。劳动与劳动者的人身不可分离，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，因而劳动关系是一种人身关系。由于劳动者是以让渡劳动力的使用权来换取生活资料，用人单位要向劳动者支付报酬，就这个意义而言，劳动关系又同时是一种财产关系。

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，其调整劳动关系的范围是有所限定的。

我国《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（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都由劳动法调整。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关系中，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，还调整与劳动关系密切联系的其他社会关系。这些关系本身并不是劳动关系，但是与劳动关系有着密切的联系，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，所以在我国的法律体系中把它们列入劳动法的调整范围。这些关系包括：

1. 因劳动管理而发生的关系。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。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。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. 工会组织与企事业单位和国家机关之间的关系。

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。

三、劳动法的渊源

法律渊源一般是指法的具体表现形式。劳动法的渊源是指劳动法律规范的具体表现形式。我国劳动法的渊源主要有以下几种：

（一）宪法

宪法是我国的根本大法，它是由最高国家权力机关，即全国人民代表大会制定和修改并监督实施的，具有最高的法律权威和法律效力，所有法律、法规都不得与其相抵触。它是指导国家政治生活、经济生活和社会生活的最高准则，是制定一切法律规范的依据。我国现行宪法在关于国家经济制度和政治制度，特别是关于公民基本权利和义务的规定中，与劳动法有直接联系的条文达 26 条之多。2004 年宪法修正案增加了“国家建立健全同经济发展水平相适应的社会保障制度”，“国家尊重和保障人权”等规定。这些规定，都是劳动法律规范的表现形式。

（二）法律

法律是由全国人民代表大会及其常务委员会负责制定和发布的基本法和其他法律，其效力仅次于宪法。

这一层次的劳动法的渊源，最重要的是 1994 年 7 月 5 日由第八届全国人民代表大会常务委员会审议通过的《中华人民共和国劳动法》。它是我国有关劳动问题的基本法律，是我国调整劳动关系的基本准则。目前，在《中华人民共和国工会法》、《中华人民共和国妇女权益保障法》、《中华人民共和国全民所有制工业企业法》、《中华人民共和国中外合资经营企业法》、《中华人民共和国合资企业法》等法律中，都包含有调整劳动关系的规范，这些法律规范同样是劳动法的重要渊源。

（三）行政法规

国务院是我国最高国家行政机关，它有权根据宪法和法律制定和发布劳动行政法规，包括条例、规定、办法、实施细则等。其内容不得与宪法和法律相抵触，具有普遍的法律效力。如《女职工劳动保护规定》、《国有企业职工待业保险规定》、《企业职工奖惩条例》等。

（四）部门规章

国务院各部委有权在本部门范围内，根据法律法规制定部门规章，其中有关