

十二五现代远程教育法学专业系列教材



劳动与社会保障法学

主编◎尹晓东 杨 茂



中国政法大学出版社

十二五现代远程教育法学专业系列教材

劳动与社会保障法学

主 编◎尹晓东 杨 茂
撰稿人◎尹晓东 杨 茂 徐大梅
张周飞 郑洪明 周 瑶
李先镛 樊丽萍



中国政法大学出版社

2014·北京

- 声 明
1. 版权所有，侵权必究。
 2. 如有缺页、倒装问题，由出版社负责退换。

图书在版编目（C I P）数据

劳动与社会保障法学/尹晓东，杨茂主编. —北京：中国政法大学出版社，2014. 7
ISBN 978-7-5620-5424-5

I. ①劳… II. ①尹… ②杨… III. ①劳动法—法的理论—中国②社会保障—行政法—法的理论—中国 IV. ①D922. 501②D922. 182. 31

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第147291号



- 出版者 中国政法大学出版社
地 址 北京市海淀区西土城路 25 号
邮 箱 fadapress@163.com
网 址 <http://www.cuplpress.com> (网络实名: 中国政法大学出版社)
电 话 010-58908435 (编辑部) 58908334 (邮购部)
承 印 北京华正印刷有限公司
开 本 720mm × 960mm 1/16
印 张 20.25
字 数 375 千字
版 次 2014 年 7 月第 1 版
印 次 2014 年 7 月第 1 次印刷
印 数 0 001 ~ 3 000
定 价 38.00 元

十二五现代远程教育法学专业系列教材



总顾问

李昌麒 我国著名经济法学家、法学教育家
西南政法大学教授、博士生导师
西南大学法学院名誉院长

总主编

张新民 西南大学法学院院长、教授、博士生导师
尹晓东 西南大学党委研究生工作部部长、博士

副总主编

张步文 西南大学法学院副院长、博士、教授、硕士生导师
赵云芬 西南大学法学院教授、博士、硕士生导师

十二五现代远程教育法学专业系列教材编委会



主 任

宋乃庆 国家教学名师
原西南大学常务副校长
教授、博士生导师

副主任

张新民 西南大学法学院院长、教授、博士生导师
刘 林 西南大学网络教育学院院长、研究员

委 员

宋乃庆 刘 林 张新民 李立新 尹晓东 赵云芬 张步文
时显群 汪 力 陶 林 房香荣 段 莉 黄国泽 刘怀川



出版说明

人类迈进 21 世纪，全球性的科技革命正在越来越深刻地影响着人类的生活、工作和学习方式，教育领域当然也不例外。随着计算机网络、信息和教育技术的飞速发展，现代远程教育作为一种新型的教育形式，以其鲜明的时代特色、充满希望的生命力正在逐渐成为我国高等教育和继续教育不可缺少的组成部分。

现代远程教育突破了时间、空间的限制，为一切具有学习热情、学习能力的人敞开了接受教育的大门。学校变得没有了围墙，因此，极大地拓展了教育空间，充分体现了终身教育的先进教育理念，适应了学习化社会里人们个性化学习、多样化学习的需要。与传统的教育形式不同，远程教育以开发教学产品、通过媒介传输的手段来达到教学目的，创造了教与学过程相对分离的模式，在教育过程、教育方式和教育理念上产生了巨大变革，使高等院校的优秀教育资源冲破校园围墙的限制，让更多的学习者共享，具有开放性、交互性、共享性、协作性、自主性等特点。通过构造现代远程教育的“学习环境”，提供学生自主构建知识的空间，帮助人们随时随地的学习，实现学生个体与群体的融合，从而满足人们在校园外接受高等教育的愿望。

作为教育部首批批准举办现代远程教育的高校之一，十多年来，西南大学根据现代远程教育中教与学、成人学生工作与学习矛盾突出等特点，深入研究、不断实践，在教学方式、授课特点、教学内容、教学过程、技术手段、管理机制等方面实行一系列改革，构建了具有自己特色的现代远程教育体系。同时，对现代远程教育的理论基础也进行了系统、全面的归纳和总结，并以此为基础，结合现代远程教育的实践，构建和提出了现代远程教育的学习模式、管理模式、学习支持服务体系、质量保证体系和质量评价方法等。

经历了十几年的光阴，现代远程教育由萌芽到现在的蓬勃发展，我们也积累了不少经验。为了帮助广大接受现代远程教育的学生顺利实现由传统学习观念和方法，向远程学习观念和方法的转变，我院特地组织了多年来在网络教育一线的老师有针对性的编写了专门适用于现代远程教育学生的教材。本套教材力求图文并茂、深入浅出，贴近远程学习者的需求，切实解决他们在学习

II 劳动与社会保障法学

到的困难。

该套教材在结构设计上,以学习者为中心,把课程中最基本的内容提炼整理出来,以“学习单元”的形式安排学习。每一章的开始就把本章的学习目的、学习要求、重点难点、知识要点等内容展示出来,便于学习者合理制定自己的学习计划。对于难点重点,给出了提示“注意”,引导学习者对抽象复杂的问题加深理解。一般教材都是在各章节后给出大量的复习思考题,本系列教材只是在每个“学习单元”后给出适度、适量的问题让学习者来检验自己对基本问题的掌握情况。

在该系列教材的编写过程中,我们打破传统章节式的设置,内容注重知识的基础性、先进性和实用性,体现了现代远程教育的特色,本教材具有以下特色:

第一,简明扼要、重点突出,且改变了传统教材以文字叙述为主的编写形式。考虑到现代远程教育大部分学员多为在职工作者,因此,在对内容细致梳理的基础上,在保证知识体系完整、内容准确无误的前提下,文字表述尽量做到简明扼要,并通过多种“教学模块”将学习单元的重点展示出来,并且将一个完整、系统的学习单元的学习时间控制在30分钟左右,以便于自学。

第二,学以致用、活学活用,以多样化的模块单元展示学习内容,浅显易懂。法律是一个实用性、操作性极强的课程。在教材的编写过程中,尽量采用“案例分析模式”、“主题讨论模式”、“虚拟审判模式”等方式,突出教材的适用性和实用性,以提高学员独立思考、分析问题和解决问题的能力。

第三,图文并茂、通俗易懂。通过形式多样的结构图将学习单元中的重点展示出来,另外采用表格形式对概念或制度区分或总结,从而使教材内容脉络清晰、易于理解;在内容中有意识地增加了“考考你”、“注意”、“思考”、“小结”、“小窍门”等形式,便于学员记忆掌握,使学习者能跟随教材的提问、提示重点、学习小窍门、自测等方式达到自主学习的目的。

第四,温故而知新,注重对学生知识的巩固和能力的培养。学习单元后面附有习题和答案,另外根据每个学习单元内容的不同附有“联系实际”、“讨论交流”、“知识延伸”等形式,也有助于教师实现互动教学。

十二五现代远程教育法学专业系列教材编委会

2012年6月



目 录

第一章 劳动法概述	1
学习单元一 劳动法的概念和调整对象	2
学习单元二 劳动法的适用范围	9
学习单元三 劳动法的地位与特征	12
学习单元四 我国劳动法的渊源和体系	17
学习单元五 劳动法的基本原则	24
第二章 劳动法的产生与发展	30
学习单元一 劳动法的产生与发展	31
学习单元二 中国劳动立法的历史沿革	35
学习单元三 国际劳动立法	38
第三章 劳动法律关系	43
学习单元一 概 述	44
学习单元二 劳动法律关系的要素	48
学习单元三 劳动法律事实	55
第四章 就业促进	58
学习单元一 促进就业	59
学习单元二 劳动就业	61
学习单元三 劳动就业服务体系	67
第五章 职业培训	73
学习单元一 职业培训概述	74

学习单元二	职业培训的形式	76
学习单元三	职业分类、职业技能标准与职业技能鉴定	79
第六章	劳动合同	84
学习单元一	劳动合同概述	85
学习单元二	劳动合同的订立、内容和效力	90
学习单元三	劳动合同的履行和变更	101
学习单元四	劳动合同的解除与终止	105
第七章	集体合同	120
学习单元一	集体合同概述	121
学习单元二	集体合同的签订、内容和效力	123
学习单元三	集体合同的履行、变更、解除和终止	128
第八章	工资	132
学习单元一	基本工资制度	133
学习单元二	最低工资制度	139
学习单元三	工资支付保障制度	141
第九章	工作时间和休息休假	149
学习单元一	工作时间制度	150
学习单元二	休息、休假制度	156
学习单元三	延长工作时间	161
第十章	劳动保护	166
学习单元一	劳动保护概述	167
学习单元二	安全生产法律制度	171
学习单元三	职业卫生与职业病防治法律制度	176
学习单元四	女职工特殊保护法律规定	180
学习单元五	未成年工特殊保护法律规定	185

第十一章	工会与职工民主参与	189
	学习单元一 工会制度	189
	学习单元二 职工民主参与	194
第十二章	劳动监督检查	199
	学习单元一 概 述	200
	学习单元二 行政监督检查	203
	学习单元三 社会监督	208
第十三章	劳动争议处理	212
	学习单元一 劳动争议概述	213
	学习单元二 劳动争议基层调解	217
	学习单元三 劳动争议仲裁	223
	学习单元四 劳动争议诉讼	229
第十四章	社会保障法概述	233
	学习单元一 社会保障法释义	234
	学习单元二 社会保障法的历史发展	239
	学习单元三 社会保障法的体系	244
第十五章	社会保障法的调整对象与基本原则	247
	学习单元一 社会保障法的调整对象	248
	学习单元二 社会保障法的基本原则	250
第十六章	社会保险	254
	学习单元一 社会保险制度概述	255
	学习单元二 养老保险	259
	学习单元三 医疗保险	265
	学习单元四 失业保险	268
	学习单元五 工伤保险	272


学习单元六 生育保险	277
第十七章 社会救助法律制度	280
学习单元一 社会救助制度概述	281
学习单元二 社会救助制度的基本内容	284
第十八章 社会福利和社会优抚制度	293
学习单元一 社会福利制度	293
学习单元二 社会优抚制度	304
参考书目	308
后 记	310

 第一章

劳动法概述

 本章导读

本章为劳动法总论部分，共分为五节，主要围绕劳动法的概念及其调整对象、劳动法的地位与特征、劳动法的渊源及其体系架构展开。本章是学习和研究劳动法学首先必须掌握的基本内容。

 知识体系

	知识点	学习任务指派
一、劳动法的概念和调整对象	1. 劳动法的概念	掌握
	2. 劳动法中劳动的特定涵义	理解
	3. 劳动法的调整对象	掌握
二、劳动法的适用范围	1. 空间适用范围	掌握
	2. 时间适用范围	掌握
	3. 对人的适用范围	掌握
三、劳动法的地位与特征	1. 劳动法的地位	掌握
	2. 劳动法的特征	掌握
四、我国劳动法的渊源和体系	1. 劳动法的渊源	掌握
	2. 我国劳动法的内容体系	了解

续表

知识点	学习任务指派	
五、劳动法的基本原则	1. 公民有劳动的权利和义务的原则	掌握
	2. 保护劳动者合法权益的原则	掌握
	3. 三方协调劳动关系的原则	掌握
	4. 实行各尽所能、按劳分配的原则	掌握

学习单元一 劳动法的概念和调整对象

案例导入

民工于某进城务工，在一个体餐馆做服务员。双方未签订劳动合同，但口头约定：除工资外，于某发生的其他费用餐馆概不负责。一日，在工作过程中，于某不慎被滚油烫伤，双方为治疗费发生争议。于某认为按照劳动法的規定自己应属工伤；餐馆老板却认为于某的身份是农民，而且双方并未签署任何协议，因此不适用劳动法调整，谈不上工伤。

试分析：于某和餐馆老板之间的纠纷是否属于劳动法调整的范围？

例题解说：于某与餐馆已形成劳动关系。这是因为：

1. 《劳动法》第2条第1款规定：“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。”本案中，个体餐馆属于用人单位一方，民工于某属于劳动者一方，应当适用劳动法规定。

2. 餐馆老板另以双方没有签订书面劳动合同为由认为不适用劳动法的理由也是不成立的。劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第2条规定：“中国境内的企业、个体经济组织与劳动者之间，只要形成劳动关系，即劳动者事实上已成为企业、个体经济组织的成员，并为其提供有偿劳动，适用劳动法。”《劳动合同法》第10条第2款、第3款规定：“已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起1个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。”本案中，虽然于某未与餐馆签订书面劳动合同，但事实上已提供了有偿劳动，因此应当适用劳动法。

本案的内容与工伤保险相关，于某在劳动过程中负伤，应当适用劳动法有

关因工负伤的规定。双方口头约定“发生其他费用餐馆概不负责”的条款是无效的。本案例考查的知识点是劳动关系与劳务关系的区别。



学习内容

一、劳动法的概念

关于劳动法的概念，中外学者有不同的主张，但在以下方面基本达成了共识：劳动法是由工厂法逐渐发展而来；劳动法是调整劳动关系的法律；劳动法是独立的法律部门。我们认为，劳动法概念可作狭义和广义理解。狭义上的劳动法，也称为形式意义上的劳动法，一般是指国家最高立法机构制定颁布的全国性综合性的劳动法，即法典式劳动法。在我国，1994年7月5日全国人大常委会第八次会议通过了《中华人民共和国劳动法》，于1995年1月1日开始实施。

广义的劳动法是指调整劳动关系以及与其他社会关系的法律规范的总称。具体包括国家宪法中有关劳动内容的规定；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；国务院制定和批准发布的劳动行政法规；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。

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范畴，其中经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。劳动法一般是从广义上理解和使用的。

二、劳动法中劳动的特定涵义

劳动法所涉及的“劳动”在字义上具有很普通的含义，也是人们在日常生活中经常使用的。但在劳动法范畴内，“劳动”有其特定含义。



提示

劳动法的概念问题是劳动法学研究的最基本理论问题。



拓展阅读

马克思的《资本论》，在分析劳动过程时，对劳动的一般含义作过精辟的揭示：劳动是劳动力的使用（消费），“是制造使用价值的有目的的活动”，“是人以自身的活动来引起、调整和控制人和自然之间的物质变换的过程”。就此，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，同时使用（消费）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。

1. 主体上是以职工身份从事的劳动。这种“劳动”首先要求从事劳动的人具备作为劳动者的法定条件，而且劳动还必须建立在劳动合同或雇佣关系的基础上，是从属于一定的用人单位或雇主的。凡不在职工之列的人所从事的劳动，或者虽在职工之列，却以职工之外的身份所从事的劳动，都不属于劳动法所指的劳动，如家庭成员的家务劳动、现役军人的军工劳动、个体劳动者的劳动等。

2. 目的上作为谋生手段的职业劳动，劳动是为了获取报酬。劳动者从事的，是能够得到劳动报酬，从而用以满足自身及其家庭成员生活需求的劳动。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，都不是劳动法所指的劳动。

3. 性质上是履行劳动法律义务的劳动。劳动者进行劳动，是基于劳动法所规定的劳动者的基本义务，而不是一般意义上的助人为乐的劳动。换言之，劳动者履行义务的法律依据来自于劳动法规、集体合同和劳动合同等的规定，例如履行出版稿约、加工承揽、技术咨询等业务的劳务活动；履行扶养、抚养、赡养义务的劳动等，都不是劳动法所指的劳动。

4. 形式上是用人单位的集体劳动。这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劳动。在这里，职工的劳动受用人单位内部规则的约束，受用人单位意志的支配，是一种从属性劳动。这一特点使得劳动在形式上带有明显的社会化特征。



随堂练习

义务劳动、农民田间劳作是否属于劳动法意义上的劳动？

三、劳动法的调整对象

劳动法的调整对象就是劳动法所调整的社会关系。我国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。在这两类关系中，劳动关系是我国劳动法调整的主要对象。

（一）劳动关系

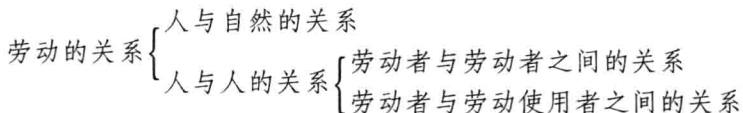
1. 劳动关系的概念。劳动关系也称劳资关系、劳使关系等，是指在实现社会劳动过程中，劳动者与所在单位（即用人单位）之间所发生的，一方有偿提供劳动力由另一方用于同其生产资料相结合的社会劳动关系。亦即劳动者和劳动力使用者在劳动过程中发生的社会



提示

劳动过程的实现必须以劳动力和生产资料两个要素分属不同主体并且相结合为前提。

关系。



2. 劳动关系的特征。

(1) 从劳动关系的当事人来看，当事人一方是劳动者，另一方是用人单位或雇主。在劳动关系中，作为当事人一方的劳动者并不是同自己所有的或自己直接支配的生产资料相结合，而是以通过提供劳动力获得劳动报酬为基本目的；作为另一方当事人的用人单位或劳动力使用者，则主要以使用劳动力为目的。劳动关系总是作为劳动力提供者的劳动者与利用该劳动力从事生产经营活动或其他社会活动的用人单位或个人之间的关系，没有劳动力的提供者和使用者，就不可能有劳动关系的存在和发生。

(2) 从劳动关系的内容来看，劳动关系是与劳动过程相联系的社会关系。劳动过程是人与物、劳动力与生产资料相结合的生产过程。通过这一过程，劳动者的活劳动转化为有形或无形的财产。这是一种活劳动与物化劳动的交换过程，而不是物与物的交换过程。一般来说，后者是属于民法调整范围。特别需要说明的是，这里的“劳动过程”是指社会劳动过程。社会劳动通常具有以下四个特点：①利他性。用人单位和劳动者进行社会劳动是为了满足他人的需求或社会的需求，而不是为了满足自身的需要。②有偿性。有偿性体现了劳动者参加社会劳动的目的，是为了获得劳动力使用者给予的相应利益回报。社会劳动总是以劳动与一定的其他利益对流为成立条件，完全无偿的劳动不属于社会劳动，如公民为履行植树义务而进行的劳动。③目的的社会性。劳动力使用者在通常情况下不是为了满足个人的生活需要，而是为了向社会提供产品或服务。尽管劳动者和劳动力使用者在具体劳动关系中都有自身的利益追求，但是在客观上，都以社会或一般的社会成员为对象而进行生产或提供其他服务。④实现方式的社会性。在社会劳动中，劳动过程是以用人单位或个人提供的生产资料、其他生产条件与劳动者提供的劳动力相结合而实现的。如果一方既提供劳动力，又提供主要的生产资料或其他劳动条件，那么这种关系便不具有典型劳动关系的性质。

(3) 劳动关系是一种人身关系属性和财产关系属性相结合的社会关系。一方面，劳动关系就其本来意义而言是一种人身关系。劳动力存在于劳动者肌体内不能须臾分离，劳动者向用人单位提供劳动力，就是将其人身在一定限度内交给用人单位支配，因而劳动关系具有人身属性。另一方面，劳动是人们谋生的一种手段，劳动者通过劳动换取生活资料，因此劳动关系也必须体现为劳动

力的让渡与劳动报酬的交换关系。

(4) 劳动关系是一种平等关系属性与隶属关系属性兼有的社会关系。在市场经济条件下, 劳动关系是通过双向选择确立的, 双方当事人是在建立、变更或终止劳动关系时, 是依照平等、自愿、协商原则进行的, 因而劳动关系具有平等关系的属性。但劳动关系一经确立, 劳动者必须把他的劳动力归用人单位支配, 由于劳动力与劳动者不可分割, 用人单位成为劳动力的支配者, 也就成为劳动者的管理者。两者之间必然建立一种以指挥和服从为特征的管理关系, 这种属性的管理关系可以说是一种隶属关系。

 **提示**

这种隶属性是基于当事人之间的合意而产生的, 即劳动者自愿接受劳动力使用者的控制而在一定程度上对自己的行为自由进行限制。这与封建社会中农民对封建主的人身依附性有本质区别。



知识链接

劳动关系与劳务关系的区别

1. 社会关系性质不同。劳动关系是仅与劳动过程相联系的社会关系, 表现为劳动者向用人单位提供劳动力; 劳务关系尽管也以劳动行为为内容, 但它与劳动结果紧密相联。

2. 劳动力支配权不同。在劳动关系中, 劳动力的支配权归掌握生产资料的用人单位行使, 双方形成管理者与被管理者的隶属关系; 在劳务关系中则由劳务提供方自行组织和指挥劳动过程。

3. 风险责任不同。在劳动关系中, 由用人单位承担风险责任; 在劳务关系中, 劳务提供方自行承担风险。

4. 劳动报酬性质不同。因劳动关系而产生的劳动报酬, 具有分配性质, 不完全和不直接随市场供求情况变动, 其支付形式往往特定化为一种持续、定期的工资支付; 因劳务关系而取得的工资报酬, 是商品价格的一次性支付, 商品价格是与市场的变化直接联系的。

劳动关系与承揽关系的区别

在承揽关系中, 承揽人以自己的设备、技术和劳力, 为定作人完成一定的工作, 而定作人接受承揽人所完成的劳动成果, 并给付约定的报酬; 承揽人并不加入到定作人单位中成为其成员; 承揽人向定作人交付的是劳动成果, 而不是提供自己的活劳动。