



全国高等学校应用型法学人才培养系列规划精品教材

总主编 / 谈萧

# 劳动与社会保障法

Labor and Social Security Law

主编◎秦勇 李凤霞



华中科技大学出版社

<http://www.hustp.com>



全国高等学校应用型法学人才培养系列规划精品教材

总主编 / 谈萧

# 劳动与社会保障法

Labor and Social Security Law

主 编 秦 勇 李凤霞  
副主编 李 军 郭晓莉  
参 编 秦 勇 李 军 郭晓莉  
王 慧 李凤霞 马建霞 张雪强  
姜 磊



华中科技大学出版社

<http://www.hustp.com>

中国·武汉

- 广东省高等学校教学质量与教学改革工程本科类项目“法学专业综合改革试点”（粤教高函〔2012〕204号）成果
- 广东省本科高校教学质量与教学改革工程建设项目“法学专业系列特色教材”（粤教高函〔2014〕97号）成果
- 广东省教育教学成果奖（高等教育）培育项目“应用型法学人才培养系列精品教材”（粤教高函〔2015〕72号）成果

## 内 容 简 介

随着经济和社会的发展,普通劳动者的权益越来越受到重视。相对于企业主而言,普通劳动者是弱势群体,其合法权益在很多情况下得不到有效的保障。因此,通过制定和实施完善的劳动法、社会保障法来保障劳动者的合法权益尤为重要。本教材紧跟时代发展,吸收最新的理论研究成果,密切关注最新的立法、执法、司法动态,全面阐述劳动与社会保障法的基本原理和主要制度,注重培养法学专业学生应用法律的能力,力图在学生的法律职业技能的培养上做出自己的贡献。本教材理论概括精炼,知识覆盖面广,编写体例新颖,可操作性强。

本教材适用于高等学校本科生,也可供研究生、教学人员、劳动保障行政人员、工会工作者参考以及广大劳动者自学。

### 图书在版编目(CIP)数据

劳动与社会保障法/秦勇,李凤霞主编. —武汉:华中科技大学出版社,2014.11  
ISBN 978-7-5680-0517-3

I. ①劳… II. ①秦… ②李… 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. ①D922.5 ②D922.182.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 263376 号

劳动与社会保障法

秦 勇 李凤霞 主编

策划编辑:周小方

责任编辑:杨 玲 章 红

封面设计:刘 卉

责任校对:张会军

责任监印:周治超

出版发行:华中科技大学出版社(中国·武汉)

武昌喻家山 邮编:430074 电话:(027)81321913

录 排:华中科技大学惠友文印中心

印 刷:武汉鑫昶文化有限公司

开 本:787mm×1092mm 1/16

印 张:23.25 插页:2

字 数:566千字

版 次:2015年5月第1版第1次印刷

定 价:45.00元



本书若有印装质量问题,请向出版社营销中心调换  
全国免费服务热线:400-6679-118 竭诚为您服务  
版权所有 侵权必究

全国高等学校应用型法学人才培养系列规划精品教材

## 编委会

总主编 谈 萧

编 委 (以姓氏拼音为序)

蔡国芹 蔡镇江 曹 智 陈 默 陈 群 陈文华 丁永清  
杜启顺 方 元 傅懋兰 高留志 高 涛 管 伟 郭双焦  
韩自强 洪亦卿 姜福东 李华武 李锦辉 李 亮 李 鑫  
宁教铭 钱锦宇 强晓如 秦 勇 邱志乔 申慧文 谈 萧  
王国柱 王金堂 王丽娜 谢登科 谢惠加 谢雄伟 杨春然  
杨 柳 余丽萍 余耀军 张 斌 张丽珍 张玫瑰 张素伦  
赵海怡 周汉德

支持机构

指南针司法考试培训学校

众合司法考试培训学校

LAW

# || 总序 ||

## Introduction

近年来,随着法治事业的不断推进,我国各个层次的法学教育蓬勃发展。法学教材建设是法学教育的一个重要环节,当前我国法律实践日益丰富多彩,法学教育的内容更新、方法变化,以及交叉学科的涌现,都对法学教材的建设提出了新要求。

我国法制建设历经 30 余年,各个法律领域的大规模立法活动已基本完成,法制建设已开始向司法角度转型。在此背景下,法学教育也应实现面向司法实践的转型。自 2002 年开始实施国家统一司法考试,我国已建立起严格的司法职业准入制度。面向法律职业培养应用型法学专业人才,是我国绝大部分高校法学院系的核心任务,进入司法实践领域工作,也是绝大部分法学专业毕业生的首要选择。

针对法制建设和法学教育的转型,法学教材必须在理论与实践相结合方面做出更大的努力,以适应司法职业准入和司法实践的需要。为此,我利用我本人所承担的省级法学专业综合改革项目和省级系列法学精品教材建设项目的支持,组织了全国 30 余所高校的 100 余名法学教师以及部分律师、法官、检察官,编写了这套“全国高等学校应用型法学人才培养系列规划精品教材”。全套教材约 40 部,包括法学专业主干课程和部分模块课程,统一编写体例,分批推进出版。

本套教材定位于法律职业教育,以法律思维训练和法律事务处理能力培养为导向,通过案例导引、法庭模拟、司考真题、技能训练、纠纷解决等模块和环节设计,配合系统法理和法律知识讲授,致力于打造最有影响力的法律职业教育教材品牌。总结来看,本套教材具有如下六个特点:

### 1. 注重应用性和时代性

教材从理论体系上要求有较强的针对性和总体的逻辑性,以能力培养为主旨。在编写过程中,各教材力争对当今社会生活及法律生活中的主要法律现象在教材中有所反映,



并引导学生用成熟、具有通说性的法学理论加以理解与解释,使教材更贴近现实法律生活,体现时代性,也便于学生理解与掌握。

## 2. 教学形式的多样化

当前,法学教学方式方法已呈现多样化的趋势,有案例教学法、模拟现场教学法、情景教学法、讲座式教学法等。本套教材在编写过程中充分融入这些教学方法,摒弃了传统教材较死板的叙述讲授式的教学方法。为了配合教师教学和学生自主学习的需要,本套教材还制作电子课件(PPT)供教学者使用。

## 3. 教材体例的新颖性

教材内容以基本法律概念、法律程序和法律方法等体现实操性的知识、技能为主。教材中穿插多个栏目,如法律知识库、法律资料库、典型案例、情景模拟、法律文化长廊、背景材料、实际操作、练习与思考等内容。

## 4. 教学内容的科学性

全套教材在知识内容编写方面特别注意科学性,概念表述严谨,选取无争议的法律概念和定义及相关知识点。每章节教学内容以目标任务为导向,目标任务以项目组或角色扮演的方式加以设计,引导学生完成。

## 5. 学理上的适当拓展

全套教材的教学内容除了严谨性要求外,在学理上也希冀能有所拓展。按法学理论和法律制度的逻辑顺序展开教材知识内容,同时也利用到其他学科知识、理论与方法作为分析工具,如社会学的田野调查方法、经济学的成本收益分析方法,心理学的需求、动机与行为分析方法等,但它们从属于教材整体法律科学逻辑的设计需要,避免大量分析性、研究性内容。

## 6. 适应法律职业资格考试和法律实务技能培养的需要

全套教材充分考虑国家统一司法考试及其他重要法律职业资格考试(如企业法律顾问资格考试)的要求,强调法律实务处理过程,强化技能培养与训练,侧重实操知识介绍以及技能与方法介绍的系统性、完整性与模块化。

高校教材及学术著作由于其专业性和学术性,一般很难通过销售来实现收支平衡。除了少量的政府资助项目,高校教材及学术著作在现行体制下缺乏充分的出版服务平台支持。对于高校教材而言,少量的政府资助一般也都被所谓的“统编”教材编写项目挤占。“统编”教材在编写思想上可能钳制学术及教学自由,在编写内容上可能难以照应多样化的人才培养目标,因而往往令很多高校教师及学生反感。此为题外话,暂且不论。总之,高校教材及学术著作在出版上是存在瓶颈的,而其作者、读者和使用群体又具备较高的个人素质和良好的发展潜力,为此,我本人一直希望搭建一个高校教材及学术著作写作与民间出版资助的合作平台。希望在此平台上,将民间力量与高校及科研机构的智力资源有效地嫁接在一起,建立一个高校教材及学术著作的自助出版维持机制,改变目前学者及科

研人员尤其是人文社会科学学者出版著作完全依赖政府资助的局面,同时利用优秀人文社会科学成果在“全民阅读计划”中的传媒价值,充分回馈社会。

在上述愿景之下,利用我本人主持的有关教学改革项目经费的前期支持,近两年我花费了很多精力来搭建上述平台。本套教材的出版就是上述平台搭建的一个初步成果。

在我的出版平台思想的鼓舞下,全国 30 余所高校 100 余名法学教授、博士、讲师以及部分律师、法官、检察官,以自己宝贵的智力资源和对法学教育事业的无限热爱,加入了本套教材的编写团队;华中科技大学出版社和武汉大学出版社,不计一时的市场得失,为本套教材的出版提供了优质的出版服务;指南针、众合、万国等司法考试培训机构及部分教育服务机构,热心教育事业,为本套教材的出版提供了支援。组织编写和搭建平台工作,其中辛苦与顿挫,自不待言。然而,正是有了前面同仁及机构的鼎力支持,让我感觉到这个事业是值得坚持下去的。在这里,我要深深感谢他们的付出,并向他们的热忱表达敬意。

谌 莉

2014 年 12 月 15 日于广州工作室

# || 前言 ||

## Preface

近几年,随着我国劳动者权益保障意识的明显加强,用工企业和劳动者之间的冲突和纠纷日趋增多。为更好地保障劳动者和用工企业的合法权益,我国先后制定了《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》、《就业促进法》和《社会保险法》等法律法规,并根据时代发展的需要,对有些法律条文进行了修订。这些法律法规互相补充、互相协调,基本形成了较为完整的劳动与社会保障法律体系。作为社会主义特色的法律体系的有机组成部分,劳动与社会保障法律体系在调整和规范劳动关系方面发挥着越来越重要的作用。

本教材在阐述劳动与社会保障法的基本理论知识的基础上,更加注重劳动与社会保障法的实务操作。在教材的体例安排上,力争做到科学合理,兼顾不同层次的群体对法律的需求。教材内容既强调体系的完整,又追求详略得当、重点突出。同时,鉴于市场上部分已有教材的“重理论,轻实践”的倾向,本教材特别注重培养法学专业学生应用法律的能力。教材的每章都设置有学习目标;每节前面配有案例引导,便于激发学生的好奇心与求知欲,后面配有案例分析,便于师生或其他读者及时了解相关制度在实务中遭遇的挑战,并借助案例分析加深对制度精髓的理解和掌握。教材选取的案例来自于近年来劳动社会法领域的热点问题,突出了本教材的实用性。每章结束后都配有小结、习题和技能训练环节。技能训练作为本教材的特色之一,重在引导和督促学生开展各类法律实践活动,以提高学生对法律的社会认知,塑造学生的法律思维,提高学生运用法律解决实际问题的能力。

本教材由中国石油大学(华东)的秦勇博士和李凤霞主编,由多位执教“劳动与社会保障法”课程多年的法学教师参编完成。各章节的分工如下:秦勇(第一章、第二章)、李玉军(第三章)、郭晓莉(第四章、第五章)、李凤霞(第六章、第七章、第八章)、马建霞(第九章、第十章)、张雪强(第十一章、第十二章)、王慧(第十三章)、杨军(第十四章、第十五章)、姜磊(第十六章、第十七章)。

由于编者水平有限,书中不妥之处敬请读者批评指正。

编 者

# 目录

## Contents

### 第一章 劳动法基础理论 / 1

#### 第一节 劳动法概述 / 2

#### 第二节 劳动权 / 10

#### 第三节 劳动法的渊源及其体系架构 / 14

#### 第四节 劳动法的历史 / 18

### 第二章 劳动法律关系 / 29

#### 第一节 劳动法律关系概述 / 30

#### 第二节 劳动法律关系的构成要素 / 34

#### 第三节 劳动法律关系的产生、变更与消灭 / 44

### 第三章 劳动就业法律制度 / 50

#### 第一节 劳动法律关系概述 / 51

#### 第二节 劳动就业法律规定 / 55

#### 第三节 就业服务和就业管理 / 59

### 第四章 劳动合同制度 / 65

#### 第一节 劳动合同概述 / 65

#### 第二节 劳动合同的形式和内容 / 69

#### 第三节 劳动合同的订立与效力 / 74



- 第四节 劳动合同的履行、变更与续订 / 77
- 第五节 劳动合同的解除和终止 / 79
- 第六节 特殊劳动关系 / 86

## 第五章 集体合同制度 / 95

- 第一节 集体合同概述 / 95
- 第二节 集体合同的内容与形式 / 99
- 第三节 集体合同的订立、变更及终止 / 101
- 第四节 工会 / 104

## 第六章 工资制度 / 113

- 第一节 工资制度概述 / 114
- 第二节 基本工资制度 / 118
- 第三节 最低工资制度 / 122
- 第四节 工资支付保障制度 / 126

## 第七章 工作时间和休息休假制度 / 132

- 第一节 工作时间制度 / 133
- 第二节 休息休假 / 138
- 第三节 延长工作时间及限制 / 142

## 第八章 劳动保护制度 / 149

- 第一节 劳动保护制度概述 / 150
- 第二节 劳动保护技术规程 / 154
- 第三节 劳动保护管理制度 / 159
- 第四节 特殊劳动保护制度 / 164

## 第九章 职业教育和培训制度 / 173

- 第一节 职业教育和培训制度概述 / 173
- 第二节 职业教育和培训的分类 / 175
- 第三节 职业技能的标准和考核鉴定 / 176

## 第十章 劳动监察制度 / 180

### 第一节 劳动监察制度概述 / 181

### 第二节 劳动监察的机构和职权 / 184

### 第三节 劳动监察的形式 / 187

## 第十一章 劳动争议处置制度 / 191

### 第一节 劳动争议处置概述 / 192

### 第二节 劳动争议处置机构 / 195

### 第三节 劳动争议处置程序 / 197

## 第十二章 违反劳动法的法律责任 / 203

### 第一节 违反劳动法的法律责任概述 / 204

### 第二节 违反劳动法律责任的类型 / 205

### 第三节 用人单位违反劳动法的法律责任 / 207

### 第四节 劳动者和劳动行政部门、有关部门及其工作人员 违反劳动法的法律责任 / 211

## 第十三章 社会保障法概述 / 215

### 第一节 社会保障概述 / 216

### 第二节 社会保障法的概念和特征 / 220

### 第三节 社会保障法的功能和基本原则 / 223

### 第四节 社会保障法的发展沿革 / 228

## 第十四章 社会保险法律制度 / 236

### 第一节 社会保险法律制度概述 / 237

### 第二节 养老保险制度 / 243

### 第三节 医疗保险制度 / 251

### 第四节 工伤保险制度 / 259

### 第五节 失业保险制度 / 271

### 第六节 生育保险制度 / 275

## 第十五章 社会救助制度 / 283

### 第一节 社会救助制度概述 / 283



第二节 我国社会救助制度的主要内容 / 288

第十六章 社会优抚制度 / 296

第一节 社会优抚制度概述 / 297

第二节 社会优抚制度的主要内容 / 300

第三节 社会优抚制度的发展和完善 / 308

第十七章 社会福利制度 / 318

第一节 社会福利制度概述 / 319

第二节 公共福利 / 324

第三节 集体福利 / 328

第四节 专门福利 / 334

各章习题部分参考答案 / 345

参考文献 / 357

# 第一章 | 劳动法基础理论

## 【学习目标】



### ■ 知识要求:

了解劳动法的概念

掌握劳动法的调整对象

理解劳动法的基本原则

了解劳动法的地位和作用

理解劳动权的概念和性质

了解劳动权的体系

了解劳动法的渊源和架构体系

了解劳动法的起源

了解国内外劳动法的发展历史

### ■ 技能要求:

能够正确判断劳动法的调整对象

能够对劳动法的架构体系有整体把握

## 【案例引导】



### 劳动关系还是劳务关系?

原告:王某,1941年1月23日生

被告:某印刷厂

王某于2003年5月到某印刷厂的传达室看大门,月工资为600元,双方未签订书面协议。2005年7月,因印刷厂经营困难,王某被解雇。2005年8月,王某向区劳动争议仲裁委员会提出申诉,要求印刷厂支付其加班工资和解除劳动关系的



经济补偿金,仲裁委员会裁定不予受理。此后,王某向人民法院提起诉讼。

王某诉称,其在印刷厂工作期间每天工作 12 小时,节假日也从来没有休息过。2005 年 7 月,印刷厂以企业经营困难为由单方解除劳动关系违法,故应给予相应的经济补偿金。现起诉如下:①印刷厂按照我的工作年限向我支付解除劳动关系的经济补偿金 1800 元;②印刷厂向我支付 2003 年 5 月至 2005 年 7 月的加班工资 7000 元。

印刷厂辩称:王某到我厂工作时已经达到法定退休年龄,双方之间形成的是劳务关系,而非劳动关系,故我厂解聘王某无须向其支付经济补偿金。王某的工作是在传达室看大门,每天的工作量不大,12 小时的工作时间是由其工作性质决定的,双方对于加班费的问题从未约定过,600 元的工资是其工作的全部报酬,故我厂不同意王某的诉讼请求。

分析:本案中,最关键的问题在于判断王某与印刷厂之间属于劳动关系还是劳务关系。只有确认劳动关系的前提下才能适用经济补偿金制度。本案的难题在《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》中得到的明确的答案,该解释第 7 条规定,用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议,向人民法院提起诉讼的,人民法院应当按劳务关系处理。

## 第一节 | 劳动法概述

### 一、劳动法的概念

劳动法,大多数国家又称为“劳工法”或“雇佣法”,它是以劳动关系为主要调整对象,旨在维护劳动者的合法权益和促进社会生产力发展的一个法律部门。关于劳动法的概念,中外学者有不同的表述。西方学者中有人认为劳动法是规定劳动关系的法或规定受雇人及雇主的法,旧中国法学界影响较大的一种解释是“劳动法为关于劳动之法。详言之,劳动法为规定劳动关系及附随一切关系之法律制度全体。”大陆学者对劳动法的概念也有不同的表述,概括起来大体可以分为三种:第一种观点认为,劳动法是调整劳动关系和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;第二种观点认为,劳动法是调整特定社会劳动关系的法律规范的总称;第三种观点认为,劳动法是调整社会劳动关系以及为实现、保护劳动关系的其他社会关系的法律规范的总称。在上述观点中,第二种观点将劳动法的调整对象仅限于劳动关系难免失之过狭,第一种观点与第三种观点都认识到劳动法的调整对象不仅仅是劳动关系。对于劳动法的其他调整对象,第三种观点进行了进一步的限定,即“为

实现、保护劳动关系的其他社会关系”,但这种限定是否准确还有待考察。为此,本书采用第一种观点,也是大多数学者所赞同的观点。

劳动法概念可作狭义和广义理解,而我们一般是从广义上理解和使用的。广义的劳动法,包括一个国家的劳动法典(狭义劳动法)和劳动法典实施相配套的一系列劳动法规和规章。就我国而言,狭义上的劳动法,是指由国家最高立法机关颁布的关于调整劳动关系以及劳动关系有密切联系的其他社会关系的全国性、综合性的法律,即第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议于1994年7月5日通过,1995年1月1日起施行并于2009年8月27日经第十一届全国人民代表大会常务委员会第十次会议通过修订颁布的《中华人民共和国劳动法》。广义的劳动法,是指调整劳动关系以及劳动关系有密切联系的其他社会关系的法律规范的总称,具体包括宪法、法律、行政法规、部委规章、地方性法规和地方性规章、我国政府批准的国际劳工公约中相关的劳动规范,此外还有规范性的劳动法律、法规解释。

## 二、劳动法的调整对象

任何法律都以特定的社会关系作为调整对象,劳动法当然也不例外。与劳动法的概念相一致,多数学者认为,劳动法以劳动关系为主要调整对象,此外还调整与劳动关系有密切联系的其他社会关系。本书也持该种观点。

### (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。并非所有在劳动过程中发生的社会关系都属于劳动法的调整对象。作为劳动法调整对象的劳动关系,是指劳动力所有者(劳动者)与劳动力使用者(用人单位)之间在劳动过程中发生的,一方提供劳动力,另一方提供劳动报酬的社会关系。“劳动关系谓以劳动给付为目的之受雇佣人与雇佣人间之关系。劳动关系从来视为纯粹私法上债的关系。然劳动关系与债的经济要素之外,实含有身份的社会要素,与民法上单纯的债之关系及纯粹的雇佣关系不同。”因为劳动力具有财产性和人身性双重属性,所以劳动关系不仅仅是特定主体之间的交换关系,同时还是雇佣劳动者对于雇主的人身从属关系。因此,劳动关系具有以下特点:

#### 1. 劳动力所有权和使用权的分离

在劳动关系中,劳动力所有权以依法能够自由支配劳动力并且获得劳动力再生产保障为基本标志;劳动力使用权则只限于依法将劳动力用于同生产资料相结合。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、学习等方面的条件,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,以及在劳动力被合法使用之外支配劳动力的自由。

#### 2. 人身性与财产性的结合

由于劳动力的存在和支出与劳动者人身不可分离,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,因而劳动关系就其本来意义说是一种人身关系。由于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,这是一种通行着商品等价交换原则的等量劳动相交换。就此意义而言,劳动关系又同时是一种财产关系。

### 3. 从属性和平等性的兼容

劳动者生产或劳动所创造的劳动成果在法律上的所有权不属于劳动者,而是归属于用人单位。只有劳动力与生产资料两大生产要素结合,才能实现劳动过程,创造劳动产品和成果。一般情况下,用于生产资料由用人单位提供,用人单位通过支付劳动报酬换取对劳动者劳动力的支配权,使劳动力与生产资料进行合理配置,创造物质财富,从而实现用人单位追求的经济目的。这是劳动关系的从属性。

劳动关系同时具有形式上的平等性,其平等性表现为,一方面,作为交易标的的劳动力具有一般商品的特性,其被转化为一般的社会劳动,最后劳动者获得货币。如果抛开人身属性带来的特殊性,仅仅认为是劳动力使用权与财产权的交换,那么其与一般标的物的交换没有区别,也要遵循等价交换这一商品交换的基本原则。另一方面,劳动力商品的交换形式具有契约性。劳动者与雇主通过缔结劳动契约的方式,就劳动力使用权与财产所有权的交换达成一致。而契约是平等主体意思自治的结果,缔结契约的双方地位平等。因此劳动关系具有平等性。

### (二) 与劳动关系有密切关系的其他社会关系

劳动法所调整的其他社会关系,是指在劳动关系运行过程中及其前后为实现劳动关系而发生的社会关系。在国外某些劳动法著作中被称为“附属于劳动关系的各种关系”,台湾的劳动法著作则将其称为劳动关系的“附随关系”。“附随关系”的当事人通常一方是劳动者或用人单位,另一方是劳动关系相关人,或者双方均为劳动关系的相关人,目的在于促进劳动关系的建立、履行或者劳动关系争议的妥善处理等。

在确定哪些社会关系是与劳动关系有密切关系的从而由劳动法调整时,可以根据以下几个因素确定:第一,这些关系是劳动关系产生的前提条件,如劳动就业中的某些关系;第二,这些关系是劳动关系的直接后果,如社会保险中的养老保险;第三,这些关系是劳动关系附带产生的关系,如职业培训中劳动者与培训机构产生的关系。符合以上三个要素中的任何一个因素的社会关系均可以被认为是与劳动关系有密切关系的其他社会关系。根据这一原则,可以将与劳动关系有密切关系的其他社会关系具体分为:

(1)国家进行劳动力管理中的关系。劳动行政管理可能在劳动就业管理、职业认证制度、职业培训制度、工伤鉴定制度等方面与用人单位之间或者劳动者之间发生关系,这类关系本身不是劳动关系,但和劳动关系有着密切关系。

(2)社会保险中的某些关系。社会保险是劳动法的一个组成部分,社会保险中有些关系是劳动关系,如生育保险是劳动关系存在期间发生的关系,但社会保险中有些关系可能是在劳动关系结束后发生的,如养老保险等。

(3)工会组织与企业在执行劳动法、工会法过程中发生的关系。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。这些关系与劳动关系有密切联系。

(4)处理劳动争议过程中发生的关系。处理劳动争议因需要体现三方性原则,即在调解、仲裁程序中均要求工会、行政机关、用人单位的参与,这些关系与劳动关系有密切的联系。

(5)其他有关管理机构在监督劳动法执行过程中发生的关系。除劳动管理机关外,可能还

会包括经济管理机关、卫生管理机关、金融管理机构等对相关劳动法制监管中所发生的关系。

### 三、劳动法的基本原则

劳动法的基本原则是指包含在整个劳动法体系之中,集中体现劳动法的本质和基本精神,贯穿于各项劳动法律制度之中,贯穿于劳动法的立法、执法、司法权过程的总的指导思想和根本准则,它是劳动法的精神和灵魂,具有综合性、本源性和稳定性。劳动法的基本原则应符合内容的指导性与效力的贯穿性,同时又要具备抽象概括性与相对稳定性。

关于劳动法基本原则的内容,理论上一直存在争议。学者们根据自己的不同理解,提出了对劳动法基本原则的不同理解。有学者认为,劳动法的基本原则有八项,包括公民有劳动的权利和义务;劳动者享有职业培训的权利和义务;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安全卫生保护的权利;在劳动力方面男女平等、民族平等;提起处理劳动争议的权利。有学者认为劳动法的基本原则有三项:劳动权平等原则,劳动自由原则,倾斜保护原则。也有学者认为劳动法的基本原则包括社会正义原则、劳动自由原则和三方合作原则三项。此外还有学者将劳动法基本原则列为劳动关系协调的合同化、劳动条件的基准化、劳动者保障的社会化、劳动执法的规范化。存在上述理论分歧的主要原因,在于判断部门法基本原则的标准和归纳部门法基本原则的角度或思路不尽相同。例如,劳动法基本原则的覆盖面是整个劳动法体系还是其中的主要制度;劳动法基本原则与劳动权利义务、劳动法调整方法、劳动法宗旨等是何关系,等等。

在上述学者关于劳动法基本原则的观点中,有的原则仅调整劳动法的部分制度,并不具有抽象概括性,因而不属于劳动法基本原则的范畴;有的原则在内容上相互包含,作为同一层次就会有语义重复之嫌;有的属于法律的基本原则或宗旨,没有体现劳动法作为独立法律部门的特殊性。基于这些问题,我们认为,法理上所表述的劳动法的各项基本原则,应当是劳动法所独有的原则,既有特定的内涵又有能够统领整个劳动法的较广的涵盖面,既有法律和现实的依据又有理论概括性。因此,劳动法基本原则的内容,可以表述为以下几项:

#### 1. 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。我国宪法对公民作为劳动者所应享有的基本权利作了许多原则性的规定,内容相当广泛,包括劳动权、获得劳动报酬权、劳动保护权、休息权、职业培训权、企业民主管理权等。劳动法应当具体落实宪法的这些规定,使劳动者的合法权益受到全面、平等、优先和最基本的保护。

所谓全面保护,即劳动者的合法权益,无论财产权益或是人身权益,无论法定权益还是约定权益,无论其内容涉及经济、政治或文化哪些方面,都要置于劳动法的保护范围之内。

所谓平等保护,即全体劳动者的合法权益平等地受到劳动法的保护。其含义和要求包括两个层次:一是各种劳动者平等保护。对于民族、种族、性别、职业、职务、劳动关系的所有制性质或者用工形式不同的劳动者来说,在劳动法上的法律地位一律平等,禁止对任何劳动者进行歧视。二是对特殊劳动者群体的特殊保护。在劳动者群体中,存在着某些具有某种特殊利益群体,例如妇女劳动者、残疾劳动者、未成年劳动者、少数民族劳动者等,他们除了要受到劳动法的一般保护外,还需要受到特殊保护。这种特殊保护是对一般保护的必要补充,旨在实现实质上的平等。