

劳动与 社会保障法



AO DONG YU SHE HUI
BAO ZHANG FA

主 编：郑 言

副主编：马永华 任晓敏

劳动与社会保障法

主 编：郑 言

副主编：马永华 任晓敏

吉林大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动与社会保障法 / 郑言主编.
—长春: 吉林大学出版社, 2012. 6
ISBN 978 - 7 - 5601 - 8415 - 9

I. ①劳… II. ①郑… III. ①劳动法 - 研究 - 中国 ②社
会保障 - 法规 - 研究 - 中国 IV. ①D922. 5 ②D922. 182. 3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 112090 号

书 名: 劳动与社会保障法
作 者: 郑言 主编

责任编辑: 李国宏 责任校对: 柳燕
吉林大学出版社出版、发行
开本: 787 × 1092 毫米 1/16
印张: 21 字数: 390 千字
ISBN 978 - 7 - 5601 - 8415 - 9

封面设计: 刘 瑜
长春市新世纪印业有限公司 印刷
2012 年 6 月 第 1 版
2012 年 6 月 第 1 次印刷
定价: 38.00 元

版权所有 翻印必究
社址: 长春市明德路 501 号 邮编: 130021
发行部电话: 0431 - 89580026/28/29
网址: <http://www.jlup.com.cn>
E-mail: jlup@mail.jlu.edu.cn

目 录

第一编 劳动法

第一章 劳动法基础理论	1
第一节 劳动法的概念和调整对象	1
第二节 劳动法的地位和特征	9
第三节 劳动法的基本原则	16
第四节 劳动法的渊源和体系	20
第二章 劳动法的产生和发展	24
第一节 外国劳动法的产生和发展	24
第二节 中国劳动法的产生和发展	28
第三节 国际劳动立法的产生和发展	32
第三章 劳动法律关系	35
第一节 劳动法律关系概述	35
第二节 劳动法律关系的要素	38
第三节 劳动法律关系的产生、变更和消灭	40
第四节 附随劳动法律关系	43
第四章 劳动法主体	45
第一节 劳动者及其团体	45
第二节 用人单位及其团体	50

第三节 劳动行政部门和劳动服务主体	54
第五章 促进就业和职业培训	56
第一节 促进就业	56
第二节 职业培训	65
第六章 劳动合同	73
第一节 劳动合同概述	73
第二节 劳动合同的形式和内容	77
第三节 劳动合同的订立和效力	81
第四节 劳动合同的履行和变更	87
第五节 劳动合同的解除和终止	89
第六节 用人单位的规章制度	99
第七章 集体合同	103
第一节 集体合同概述	103
第二节 集体合同的内容和形式	107
第三节 集体合同的订立	108
第四节 集体合同的效力	112
第五节 集体合同的履行、变更、解除和终止	115
第六节 法律责任	116
第八章 劳务派遣和非全日制用工	119
第一节 劳务派遣	119
第二节 非全日制用工	124
第三节 法律责任	126
第九章 职工民主管理	127
第一节 概述	127
第二节 职工代表大会制度	130

第三节 平等协商制度·····	132
第十章 工作时间和休息休假·····	134
第一节 概述·····	134
第二节 工作时间·····	135
第三节 休息休假·····	139
第十一章 工资·····	143
第一节 概述·····	143
第二节 工资构成和工资形式·····	144
第三节 最低工资制度·····	147
第四节 工资支付保障·····	150
第十二章 劳动安全卫生·····	156
第一节 概述·····	156
第二节 劳动安全卫生技术规程·····	159
第三节 劳动安全卫生管理制度·····	162
第四节 女职工和未成年工的特殊保护·····	167
第五节 法律责任·····	173

第二编 社会保障法

第十三章 社会保障法基础理论·····	178
第一节 社会保障法概述·····	178
第二节 社会保障法的地位和功能·····	184
第三节 社会保障法的法律渊源·····	188
第十四章 社会保障法的产生和发展·····	191
第一节 外国社会保障法的产生和发展·····	191

第二节	世界社会保障制度模式·····	194
第三节	我国社会保障法的产生和发展·····	200
第十五章	社会保险法·····	206
第一节	概述·····	206
第二节	养老保险制度·····	209
第三节	医疗保险制度·····	220
第四节	失业保险制度·····	227
第五节	工伤保险制度·····	232
第六节	生育保险制度·····	240
第七节	法律责任·····	243
第十六章	社会救助·····	245
第一节	概述·····	245
第二节	社会救助法律制度的基本内容·····	250
第三节	我国的社会救助法律制度·····	254
第十七章	社会福利·····	265
第一节	概述·····	265
第二节	公共福利·····	266
第三节	职业福利·····	270
第四节	专门福利·····	272
第五节	社区服务·····	278
第十八章	社会优抚·····	281
第一节	概述·····	281
第二节	我国社会优抚制度的基本内容·····	283

第三编 法律救济

第十九章 劳动争议处理	290
第一节 概述.....	290
第二节 劳动争议调解.....	294
第三节 劳动争议仲裁.....	298
第四节 集体劳动争议处理.....	311
第五节 法律责任.....	313
第二十章 劳动保障监督	315
第一节 概述.....	315
第二节 劳动保障监察.....	318
第三节 工会劳动保障监督.....	325
第四节 法律责任.....	327

第一编 劳动法

第一章 劳动法基础理论

第一节 劳动法的概念和调整对象

一、劳动力和劳动的概念

劳动力和劳动是劳动法学科中非常重要的概念，在阐述劳动法的概念之前，有必要对劳动力和劳动的概念予以分析。

（一）劳动力

马克思说：“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时就运用的体力和智力的总和。”^① 据此，劳动力可定义为人所具有的并在生产使用价值时运用的体力和脑力的总和。

劳动法中的劳动力具有下述特征：（1）其存在具有人身性。劳动力天然地以劳动者人身为载体，无论以何种形态存在，也无论存在于何种时空，都与劳动者人身不可分离。（2）其形成具有长期性。劳动力需要很长时间才可形成，即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、职业教育、生产实践等阶段才可形成一定脑力。（3）其储存具有短期性。劳动力产生后以潜在的、无形的状态寓于人体内，如果在一定时间内不被使用，体力就会自然地消耗，脑力

^①参见《马克思恩格斯全集》第23卷，人民出版社1972年版，第190页。

就会失去使用价值，而不能像物品一样长期储存待用。体力的储存时间更大大短于脑力的储存时间。(4) 其再生产具有不可间断性。劳动力再生产与劳动力存续和劳动者生命是同一过程，不论劳动力是否被使用都必须持续进行，劳动力再生产一旦中断就难以为继，也就意味着致残或死亡。(5) 其投入使用具有不可分割性。一个劳动者的劳动力就其内容而言往往是由多个部分构成的整体，但各个部分劳动力之间不能分开存在。各个劳动者在一定时空范围内尽管得以使用的一般只是部分劳动力，但仍然需要全身心投入，即只要有任何一部分劳动力被使用，其余未被使用的劳动力部分必然伴随被使用的劳动力投入同一时空。(6) 其支出具有可重复性和不可回收性。劳动力在再生产有保障的前提下，可以持续地重复支出，而不像物品那样一次性支付即完毕；但劳动力一旦支出，就无法回收，而不像物品、货币那样支出后还可收回。

(二) 劳动的概念

马克思在《资本论》中，在分析劳动过程时，对劳动的一般含义作过精辟的揭示，认为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”。据此可认为，一般意义的劳动，是指人们在物质生产和精神生产过程中，通过使用（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。简而言之，劳动就是劳动力的使用。

在实践中，劳动的类型复杂多样。依劳动力使用方式不同，可分为自我使用劳动力的劳动和供他人使用劳动力的劳动。前者指劳动力所有者运用自己的劳动力生产使用价值，如劳动者自给自足生产、自我生活服务，和向社会提供劳动成果而非劳动力的个体商品生产。后者指劳动力所有者将其劳动力提供给他人使用的劳动，亦即使用他人劳动力所进行的劳动，又可分为劳动力有偿供他人使用和无偿供他人使用两种情形。劳动法中的劳动，属于劳动力所有者将其劳动力有偿地提供他人使用的劳动。

劳动法中的劳动概念，除了有其一一般含义外，还有其特定内涵。其中主要包括：(1) 从主体看，它是以职工（或雇工，下同）身份所从事的劳动。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以外身份所从事的劳动，例如，罪犯、劳教人员和战俘的劳役劳动，家庭成员的家务劳动，个体劳动者和合伙人的劳动，都不属于劳动法所指的劳动。(2) 从目的看，它是作为一种谋生手段的职业劳动。即为获取报酬作为其生活主要来源，而相对固定在一定劳动岗位上所从事的劳动。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，都不属于劳动法所指的劳动。(3) 从性质看，它是履行劳动法律义

务的劳动,也就是说,它是为了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法律义务的劳动,例如,履行出版约稿、加工承揽、技术咨询等义务的劳务活动,履行扶养、抚养、赡养义务的劳动,都不属于劳动法所指的劳动。(4)从形式看,它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。就此意义而言,这种劳动对于职工来说,是一种从属性劳动。

综上所述,劳动法意义上的劳动,专指职工为谋生而从事的,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。

二、劳动法的概念

关于劳动法的概念,中外学者在不同的历史时期有多种表述。西方学者有的认为劳动法是规定劳动关系的法,犹如商法是规定交易关系的法一样;有的认为劳动法是规定受雇人的各种关系的特别法;也有的认为劳动法的规定不仅仅限于受雇人,而且兼及雇主,是受雇人及雇主的法等。《牛津法律大辞典》对劳动法的解释是:“与雇佣劳动相关的全部法律原则,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。”^①史尚宽认为“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之全体。”^②我国当前劳动法学界对劳动法的定义基本一致。较具代表性的观点认为,劳动法如同民法、刑法、行政法一样,是一个国家法律体系中的基本法律部门,是以劳动关系及其附属关系为调整对象,保障劳动者的生存利益与独立人格为理念的独立的法部门。

劳动法概念可作狭义和广义理解。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与劳动关系有密切联系的其他社会关系的全国性的、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,自1995年1月1日起施行的《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)。广义上的劳动法是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,包括除了上述狭义的劳动法外,还包括其他各种规范性文件中的有关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。劳动法一般是从广义上理解和使用的。

三、劳动法的调整对象

任何一个独立的法律部门,都必须有自己特定的调整对象。劳动法亦不例外。劳动法的调整对象为劳动关系及与劳动关系有密切联系的其他社会关系。其中,劳

^①参见《牛津法律大辞典》,光明日报出版社1988年版,第511页。

^②参见史尚宽著:《劳动法原论》,上海正大印书馆1934年版,第1页。

动关系是劳动法的主要调整对象。

（一）劳动关系

劳动过程即劳动力与生产资料两种要素的动态结合过程。在劳动力和生产资料分别归属于不同主体的社会条件下，只有这两种主体之间形成劳动力与生产资料相结合的社会关系，劳动过程才能够实现。作为劳动法调整对象的劳动关系，就是指劳动力所有者（劳动者）与劳动力使用者（用人单位）之间，为实现劳动过程而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关系。

1. 劳动关系的特征

（1）它的当事人一方固定为劳动力所有者和支出者，称劳动者；另一方固定为生产资料占有者和劳动力使用者，称用人单位（或雇主）。

（2）它的内容以劳动力所有权与使用权相分离为核心。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和在劳动力被合法使用之外支配劳动力的自由。

（3）它是人身关系属性和财产关系属性结合的社会关系。由于劳动力的存在和支出与劳动者人身不可须臾分离，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来说是一种人身关系。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项物质待遇，这是一种通行着商品等价物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。

（4）它是平等性质与不平等性质兼有的社会关系。劳动者与用人单位之间通过相互选择和平等协商，以合同形式确立劳动关系，并可以通过协议来续延、变更、暂停、终止劳动关系。这表明劳动关系是一种平等关系，即平等主体间的合同关系。然而，劳动关系当事人双方在劳动力市场上处于实质不平等状态，即劳动者处于弱者地位；并且，劳动关系一经缔结，劳动者就成为用人单位的职工，用人单位就成为劳动力的支配者和劳动者的管理者，这使得劳动关系又具有隶属性质，即成为一种隶属主体间的以指挥和服从为特征的管理关系。

（5）它是对抗性性质与非对抗性性质兼有的社会关系。劳动者与用人单位在利益目标上存在冲突，前者追求工资福利最大化，后者追求利润最大化，这在一定意义上是成本与利润的矛盾。因而，双方之间的对抗性非常明显，这种对抗性在一定条件下还会酿成社会危机。但是双方之间也是一种利益伙伴关系，彼此利益处于相互

依存的共生状态，甚至有的利益目标，如劳动者的就业保障目标与用人单位的发展目标之间，具有相对一致性。在劳动关系中，对抗性与非对抗性处于此消彼长的不断变动状态，对抗性表明协调劳动关系的必要性，非对抗性表明协调劳动关系的可行性。

2. 劳动关系与劳务关系的区别

劳务关系是指提供劳务的一方为需要的一方以劳动形式提供劳动活动，而需要方支付约定报酬的社会关系。它是两个或两个以上的平等主体之间就劳务事项进行等价交换过程中形成的一种经济关系，当劳务关系的平等主体是两个，而且一方是单位，另一方是自然人时，它的情形与劳动关系很相近，从现象上看都是一方提供劳动力，另一方支付劳动报酬，因此两者很容易混淆，正确区分劳动关系与劳务关系，对于正确适用法律，保护劳动关系双方（特别是劳动者）的合法权益具有重要意义。

劳动关系与劳务关系主要有以下区别。

（1）主体不同。劳动关系的主体是确定的，即一方是用人单位，另一方必然是劳动者。而劳务关系的主体是不确定的，可能是两个平等主体，也可能是两个以上的平等主体；可能是法人之间的关系，也可能是自然人之间的关系，还可能是法人与自然人之间的关系。

（2）主体之间关系不同。劳动关系两个主体之间不仅存在财产关系，还存在着人身关系，即隶属关系。而劳务关系两个主体之间只存在财产关系，即劳务关系中提供劳务一方并不是需要方的成员，他们不是以需要方的单位成员身份从事劳动，彼此之间不存在隶属关系，相对于劳动关系当事人，其主体地位更加平等。

（3）劳动主体的待遇不同。劳动关系中的劳动者除获得工资报酬外，还有保险、福利待遇等；而劳务关系中的劳务提供方，一般只获得劳动报酬。

（4）生产资料的使用不同。在劳动关系中，劳动者在与用人单位生产资料相结合的前提下进行社会劳动，劳动者所使用的工具或者其他生产资料由用人单位提供；而在劳务关系中，劳务提供方须使用自己的生产资料或者工具为其他人提供劳务。

（5）劳动内容不同。劳动关系中，按照劳动合同的要求，劳动者只需为用人单位实施一定劳动行为即可。在劳务关系中，劳务提供方提供的是物化或者非物化的劳动成果。

（6）劳动报酬支付原则和方式不同。劳动关系中的用人单位向劳动者支付的工资应遵循按劳分配、同工同酬的原则，且必须遵守当地有关最低工资标准的规定，支付方式以货币形式和按月支付为显著特征。而在劳务关系中的一方当事人向

另一方支付的报酬完全由双方协商确定，劳务提供方得到的是根据权利义务平等、公平等原则事先约定的报酬，可以以货币、实物或有价证券等方式支付，可以分期支付也可以一次性支付。

(7) 劳动风险责任承担的主体不同。在劳动关系中，劳动风险由用人单位承担，如果劳动者在劳动过程中受到了意外伤害或者患职业病，属于工伤事故，劳动风险完全由用人单位承担。而劳务关系当事人一方劳务提供方自行安排劳动，自己承担劳动风险责任。

(8) 确立的法定形式不同。劳动关系用劳动合同来确立，其法定形式是书面的。而劳务关系须用劳务合同来确立，其法定形式除书面的以外，还可以是口头和其他形式。

(9) 关系的稳定性不同。劳动关系较稳定，反映的是一种持续性的生产要素结合关系；而劳务关系的当事人之间体现的是一种即时清结的关系。

(10) 适用的法律不同。劳动关系适用劳动法调整，而劳务关系则适用民法调整。

3. 劳动关系的种类

依据不同的标准，劳动关系可以有多种分类方法。在不同国家或同一国家的不同时期，可以有不同的分类标准。比较典型的分类有：

(1) 以生产资料所有制为标准进行分类。在我国可以划分为全民所有制劳动关系、集体所有制劳动关系、股份制企业劳动关系、外商投资企业劳动关系等。

(2) 以劳动关系确立方式为标准进行的分类。在西方市场经济国家，劳动关系全部是以合同方式建立起来的。在我国，划分为劳动合同关系与非合同劳动关系。自1986年《国营企业实行劳动合同制暂行规定》实施以来，直至劳动合同制度普遍实行，这两种劳动关系所适用的劳动法律规范有许多不同。根据《劳动法》的规定，劳动法仅适用于劳动合同关系。

(3) 以劳动关系所在产业为标准进行分类。如划分为工业劳动关系、商业劳动关系、农业劳动关系、服务业劳动关系等，甚至还会进一步划分为建筑业、运输业、矿产业等类型的劳动关系。这种划分，有利于按行业特色和要求制定相应的劳动标准。

(4) 以劳动关系的特征为标准进行分类。可将劳动关系划分为标准劳动关系和非标准劳动关系。这是最具实践意义的分类。这种分类对我国劳动法的发展和完善具有十分重要的意义。标准劳动关系是最典型的劳动关系，完全符合劳动关系的构成要件，并适用全部劳动基准和集体合同规定。随着市场经济的发展，劳动关系出现弹性化趋势，多种灵活就业方式应运而生。因此而形成的劳动关系在劳动时

间、收入报酬、工作场地、职业培训、岗位安排、保险福利等方面不同于标准劳动关系。典型的如劳务派遣、非全日制用工在《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）中进行了规范。

4. 劳动法调整劳动关系的范围

在历史上，劳动法调整劳动关系的范围有一个由小到大的发展过程。最初，劳动法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，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、个体经济组织与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。”《劳动合同法》对此作了修改，在第2条规定：“中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织（以下简称用人单位）与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除和终止劳动合同，适用本法。国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除和终止劳动合同，依照本法执行。”

上述规定表明：（1）企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织的劳动关系都归劳动法调整。其中，企业是指以营利为目的从事生产经营活动的经济组织，包括各种所有制形式、各种行业、各种法律形态的企业。个体经济组织，依据《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第1条的规定，是指一般雇工在7人以下的个体工商户。但是，如果虽以个体工商户注册登记，但没有招用雇工，仅由家庭成员提供劳动，就不是用人单位。民办非企业单位，根据《民办非企业单位登记管理暂行条例》（1998年）的规定，是指企业事业单位、社会团体和其他社会力量以及公民个人利用非国有资产举办的，从事非营利性社会服务活动的社会组织。它与事业单位的区别在于其资产属于非国有资产，与企业的区别在于非营利性。《劳动合同法》第2条第1款在明确列举之后所规定的“等组织”，是指上述主体以外的，雇用劳动者的各种组织，如会计师事务所、律师事务所、基金会外国法人驻华机构等。

（2）国家机关、事业组织、社会团体中，除公务员和参照公务员法管理的工作人员以外的劳动关系归劳动法调整。其劳动者范围，既包括工勤人员，也包括除公务员和参照公务员法管理的工作人员以外的管理人员和专业人员。

值得注意的是，《劳动法》第2条、《劳动合同法》第2条中第1款规定的“适用本法”与第2款规定的“依照本法执行”，其法律意义在于适用劳动法的程度有差异，即国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，只在

一定程度上适用劳动法。亦即《劳动合同法》第96条所规定的：“事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定执行；未作规定的，依照本法有关规定执行。”

(3) 国家机关、事业组织、社会团体的非劳动合同关系，即公务员和依法参照执行公务员制度的劳动者的劳动关系，以及农村农业劳动者、现役军人、家庭保姆、自然人用工等劳动关系，不归劳动法调整，而分别归相应的公务员法、农业法、军事法、民法调整。

(二) 与劳动关系有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。劳动法所调整的其他社会关系，即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，也可称为劳动附随关系或附随劳动关系。

这些社会关系与劳动关系的密切联系，主要表现在：(1) 它是劳动关系发生的前提。例如，劳动人事行政部门、用人单位主管部门与用人单位在职工招用和调配方面的社会关系；职业培训单位与劳动者、用人单位之间在就业前培训方面的社会关系；职业介绍机构与劳动者、用人单位之间在职业介绍方面的社会关系，等等。

(2) 它是劳动关系发展、变化所产生的直接后果。例如，社会保险机构与失业人员、退（离）休人员、死亡职工遗属之间在社会保险方面的社会关系，等等。

(3) 它是劳动关系产生、变更、消灭而附带的。例如，工会与用人单位、职工之间在保护职工合法权益方面的社会关系；劳动争议调解、仲裁机构与用人单位、职工之间在处理劳动争议方面的社会关系；劳动监察机构与用人单位之间在劳动监察方面的社会关系，等等。

与劳动关系有密切联系的其他社会关系可概括为以下几个方面：

1. 劳动行政关系，即行政机关和经授权具有行政职能的有关机构与用人单位及其团体、劳动者及其团体和劳动服务主体之间，由于执行劳动行政职能而发生的社会关系。

2. 劳动服务关系，即劳动服务主体与用人单位和劳动者之间由于为劳动关系运行提供社会服务而发生的社会关系。

3. 劳动团体关系，即劳动者团体（工会）与用人单位团体之间，劳动者团体（工会）与其成员或用人单位之间，用人单位团体与其成员或劳动者之间，由于协调劳动关系和维护劳动关系当事人利益而发生的社会关系。

4. 劳动争议处理关系，即劳动争议处理机构与劳动争议当事人（或其他人）之间因调解、仲裁劳动争议而发生的社会关系。

第二节 劳动法的地位和特征

一、劳动法的地位

所谓劳动法的地位,是指劳动法在我国社会主义法律体系中的地位。法学界多数学者认为,我国劳动法,既不是民法的一部分,也不从属于经济法,亦不是行政法的内容,而是同刑法、民法、诉讼法、经济法、行政法等处于同等的法律地位。它是我国整个法律体系的重要组成部分,是一个独立的法律部门。从我国现行立法体系来看,国家立法机构是将劳动法作为大社会法类的基本法之一来确立的。

(一) 劳动法是一个独立的法律部门

1. 劳动法有自己特定的调整对象

划分法律部门的主要依据是法律调整的社会关系所特有的性质和内容,如前所述,劳动法调整特定的劳动关系和与劳动关系密切联系的其他社会关系。这些关系不仅有人身关系和财产关系的内容,也有平等关系与隶属关系的特征。这是其他任何一个法律部门都无法调整和代替的。

2. 劳动法有自己特有的基本原则

劳动法的基本原则可以概括为:劳动既是权利又是义务的原则、保护劳动者合法权益的原则、劳动力资源合理配置原则、三方协调劳动关系原则。这些原则与民法的意思自治原则与契约自由原则,经济法的宏观、微观经济协调原则,以及行政法的依法行政原则,刑法的罪刑法定原则有着明显的不同。

3. 劳动法具有特定的调整模式

劳动关系的特点决定了劳动法是公法与私法相融合而产生的法律部门,也决定了劳动关系的调整是一种多层次的特定的调整机制。劳动法对劳动关系的调整既不是单纯采用私法的“权利义务约定”方式,也不是单纯采用公法的“权利义务法定”方式,而是综合运用公法和私法的调整方式,创造出了一种独特的“立体调整机制”——“法定限制约定,团体约定限制个体约定”,即“劳动基准限制合同,集体合同限制劳动合同”。具体而言,劳动法的调整机制由宏观调整、中观调整和微观调整三个层次构成,进行宏观调整的是劳动基准制度,进行中观调整的是集体合同制度,进行微观调整的是劳动合同制度。^①劳动基准制度以强制性规范规定工资、工时、劳动安全卫生、职业培训、保险福利、女职工和未成年工特殊保护

^①参见董保华著:《劳动关系调整的法律机制》,上海交通大学出版社2000年版,第128、129页。