



高等教育“十二五”规划教材

劳动与社会保障法学

主编 张晓红



北京交通大学出版社
<http://www.bjtup.com.cn>

013059282

D922.501

17

高等教育“十二五”规划教材

劳动与社会保障法学

主编 张晓红

副主编 段凯 张金艳

编委 孙广坤 闫广涛 丁媛



北京交通大学出版社

·北京·



北航

C1665609

D922.501
17

013029285

内 容 简 介

本书主要针对劳动与社会保障法的基本理论、我国现行的劳动与社会保障法律制度、劳动与社会保障法的历史发展规律等进行阐述。同时,为适应教学需要,结合我国劳动与社会保障法立法和执行状况,对我国现行法律法规进行分类(纳入国家最新修订的法律法规和司法解释),侧重劳动与社会保障法实务内容的编写,致力于编写具有法律实务人才培养特色的法学专业教材。

劳动与社会保障法调整的是劳动关系、社会保险、社会福利及与劳动关系密切联系的一些关系的法律,由于涉及的社会关系的广泛性与复杂性,决定了劳动与社会保障法学也是一门实践性非常强的学科。基于此,本书在注重劳动与社会保障法学基础理论的同时,更注重实践能力的培养,以使每一个学生都能够熟练地运用所学法律知识解决司法实践中的相关问题。本书从详细阐述劳动与社会保障法的基本理论、历史发展规律等内容入手,详细分析我国现行的劳动与社会保障法律制度及其实践中的问题。

本书属于高校法学专业的核心课程教材,是结合应用型法学专业育人模式、培养目标、学生实际、社会需求、注重实务进行编写,主要面向教学型、应用型高校法学专业本专科学生。

版权所有,侵权必究。

图书在版编目(CIP)数据

劳动与社会保障法学 / 张晓红主编. — 北京: 北京交通大学出版社, 2013. 8

(高等教育“十二五”规划教材)

ISBN 978 - 7 - 5121 - 1535 - 4

I. ① 劳… II. ① 张… III. ① 劳动法 - 法的理论 - 中国 - 高等学校 - 教材 ② 社会保障 - 法的理论 - 中国 - 高等学校 - 教材 IV. ① D922.501 ② D922.182.31

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 165031 号

策划编辑: 吴嫦娥 责任编辑: 郭碧云

出版发行: 北京交通大学出版社

电话: 010 - 51686414

地 址: 北京市海淀区高粱桥斜街 44 号

邮编: 100044

印刷者: 北京鑫海金澳胶印有限公司

经 销: 全国新华书店

开 本: 185 × 260 印张: 23.75 字数: 593 千字

版 次: 2013 年 8 月第 1 版 2013 年 8 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978 - 7 - 5121 - 1535 - 4/D · 140

印 数: 1 ~ 2 000 册 定价: 39.00 元

本书如有质量问题, 请向北京交通大学出版社质监组反映。对您的意见和批评, 我们表示欢迎和感谢。
投诉电话: 010 - 51686043, 51686008; 传真: 010 - 62225406; E-mail: press@bjtu.edu.cn。

前 言

近年来,我国劳动法与社会保障法有了很大发展,出台了一系列法律,如《劳动合同法》、《就业促进法》、《劳动争议调解仲裁法》、《社会保险法》等,这标志着我国劳动法和社会保障法进入了立法的“黄金时期”,但仍不可避免地存在一些问题,尤其是我国现在还处于建立和完善市场经济体制的过程中,在这个转型期,许多以前没有遇到的新问题、新情况纷纷摆在我们面前,如企业改制、职工工龄买断、农民工的社会保险、事实劳动关系等,这些问题需要明晰并写入教材。

劳动法与社会保障法调整的是劳动关系、社会保险、社会福利及与劳动关系密切联系的一些关系的法律,由于劳动涉及的社会关系的广泛性与复杂性,决定了劳动法与社会保障法学也是一门实践性非常强的学科,并且每一个学生毕业之后都面临着劳动,都会涉及劳动关系,都有可能发生劳动纠纷,因此,劳动法与社会保障法教学更应该注重实践能力的培养,以使每一个学生都能够熟练地运用所学知识解决实际问题。本书结合法学专业育人模式、培养目标、学生实际、社会需求、注重实务进行编写。

本书主要针对劳动与社会保障法的基本理论、我国现行的劳动与社会保障法律制度、劳动与社会保障法的历史发展规律等进行研究,为适应教学需要,在注重劳动与社会保障法学基础理论的同时,结合我国劳动与社会保障法立法和执行状况,对我国现行劳动与社会保障法律法规进行分类(纳入国家最新修订的法律法规和司法解释),侧重劳动与社会保障法实务内容的编写,致力于打造具有人才培养特色的法学专业教材,以最终实现法学专业学生的培养目标。

本书由黄河科技学院的张晓红、段凯、孙广坤、闫广涛和中原工学院的张金艳、丁媛老师共同撰写完成;张晓红老师任主编并负责统稿,段凯、张金艳老师任副主编。具体分工如下:

张晓红 第二章,第十九章;

段 凯 第十一章,第十二章;

张金艳 第三章,第五章,第六章,第七章,第九章,第十三章,第十六章,第十七章,第十八章,第二十章;

孙广坤 第一章,第八章;

闫广涛 第十四章、第十五章;

丁 媛 第四章,第十章。

由于时间和水平有限,本书难免有不妥之处,敬请各位读者不吝赐教。

编 者

2013年5月

目 录

第一章 劳动法基本理论	1
第一节 劳动法的历史沿革	1
第二节 劳动法的概念和调整对象	6
第三节 劳动法的基本原则和特征	7
第四节 劳动法的形式和体系	14
第五节 劳动法律关系	16
第二章 劳动合同	22
第一节 概述	22
第二节 劳动合同的订立和续订	25
第三节 劳动合同的履行和变更	33
第四节 劳动合同的终止和解除	36
第五节 劳务派遣和非全日制用工	43
第三章 集体合同	48
第一节 概述	48
第二节 集体协商	51
第三节 集体合同	56
第四章 工作时间和休息时间	66
第一节 工时立法概述	66
第二节 工作时间	68
第三节 休息休假	76
第五章 工资	82
第一节 概述	82
第二节 最低工资制度	88
第三节 工资支付保障制度	93
第六章 劳动保护	101
第一节 概述	101
第二节 劳动安全卫生技术规程	107
第三节 女职工和未成年工特殊劳动保护	110
第四节 劳动保护管理制度	115
第七章 工会法律制度	119
第一节 概述	119
第二节 职工参与权	127
第三节 三方协商机制	129

第八章 劳动争议处理	138
第一节 概述	138
第二节 劳动争议调解	142
第三节 劳动争议仲裁	143
第四节 劳动争议诉讼	151
第五节 集体劳动争议处理	153
第九章 劳动监察	156
第一节 概述	156
第二节 我国劳动监察法律制度	160
第三节 我国劳动监察行政处罚	168
第十章 劳动法律责任	174
第一节 概述	174
第二节 劳动法律责任的类型及承担方式	178
第三节 用人单位违反劳动法的行为及法律责任	182
第四节 劳动者违反劳动法的行为及法律责任	191
第五节 其他劳动法主体违反劳动法的行为及法律责任	193
第十一章 社会保障法概述	197
第一节 概述	197
第二节 社会保障法的历史沿革	201
第三节 社会保障法的基本原则和体系	206
第四节 社会保障法律关系	210
第十二章 社会保险法基础理论	214
第一节 社会保险概述	214
第二节 社会保险法概述	221
第三节 社会保险基金	228
第十三章 养老保险	234
第一节 概述	234
第二节 职工养老保险制度	243
第三节 新型农村社会养老保险和城镇居民养老保险制度	251
第十四章 医疗保险	256
第一节 概述	256
第二节 城镇医疗保险制度	259
第三节 农村新型合作医疗保险制度	263
第十五章 工伤保险	267
第一节 概述	267
第二节 工伤认定	270
第三节 劳动能力鉴定与工伤保险待遇	273
第四节 工伤保险基金	277
第五节 工伤保险争议处理	281

第十六章	失业保险 ·····	284
第一节	概述·····	284
第二节	失业保险基金·····	288
第三节	失业保险待遇·····	292
第十七章	生育保险 ·····	300
第一节	概述·····	300
第二节	生育保险基金·····	305
第三节	生育保险待遇·····	309
第十八章	社会救助法律制度 ·····	314
第一节	概述·····	314
第二节	社会救助的基本法律问题·····	320
第三节	社会救助的具体制度·····	324
第十九章	社会福利法律制度 ·····	335
第一节	概述·····	335
第二节	公共福利法律制度·····	339
第三节	职业福利法律制度·····	343
第二十章	社会优抚法律制度 ·····	351
第一节	概述·····	351
第二节	社会抚恤法律制度·····	354
第三节	社会优待法律制度·····	360
第四节	退役及离退体安置法律制度·····	364
参考文献 ·····		369

第一章

劳动法基本理论



重点问题

1. 劳动法的概念和调整对象
2. 劳动法的渊源
3. 劳动法的原则和特征
4. 劳动法律关系的构成

第一节 劳动法的历史沿革

一、国外劳动法的产生与发展

劳动法作为法律体系的一个独立法律部门，产生于法律发展史的一定时期。劳动关系是和人类社会同时产生的，但是劳动法却是社会发展到一定阶段才产生的。

(一) 劳动法的产生

劳动法的产生过程，是一个曲折复杂的过程，并受到资产阶级法律理念的制约，大致经历了劳工法规、工厂立法、劳动法三个阶段。

在资本主义原始积累时期，资产阶级法律遵循着“法律面前人人平等”和“契约”的原则，正是在这一原则之下，资本主义国家制定的调整劳动关系的法律，如延长工作时间、限制最高工资等，都是帮助资本家加强对工人剥削的，是强迫工人按照“契约自由”的约定，保证资本家榨取更多剩余价值劳动的法律。对于这类保护资本家对工人进行压迫和剥削的法律，被称为“劳工法规”，它不属于劳动法的范畴，与劳动法对劳动者的保护背道而驰。

18世纪之后，资产阶级的势力大大增强，资本家利用经济上的强势地位，用更加苛刻的条件强迫工人从事生产劳动。由于工作时间较长、工作场所劳动条件恶劣、劳动强度大，工人的健康遭受了严重的损害，伤亡事故和职业病经常发生，工人的死亡率不断增加，不少资本家任意克扣工人的工资，并对工人进行体罚打骂。面对这种状况，工人阶级不堪忍受欺压，为了维护自身的生存权利，就自发地组织起来，开始与资产阶级进行斗争。资产阶级为

了缓和与工人阶级的矛盾，维护资产阶级国家的整体利益，就采取措施限制资本家对工人的剥削和压迫，这样，一种新的立法——“工厂立法”也就应运而生了。

1802年，英国议会通过了一项限制工作时间的法律——《学徒健康与道德法》，这是最早的“工厂立法”。它规定：禁止纺织厂雇佣9岁以下的学徒，童工工作时间每天不得超过12小时。随后的几十年中，英国又陆续颁布了几项法规，将禁止使用童工的范围扩大到其他行业，把限制工作时间的范围扩大到女工。在英国“工厂立法”的影响下，其他一些资本主义国家，如法国、德国、美国、瑞士等也相继进行了“工厂立法”，将“限定工人工作时间和限定工人的下限工资”写到了法规之中。

“工厂立法”是保护工人利益的立法，因此，各国学者都将工厂立法视为劳动法的起源，并将英国的《学徒健康与道德法》作为劳动法产生的标志。

（二）劳动法的发展

自19世纪中叶以后，劳动法大致经历了三个发展阶段^①。在这三个发展阶段中，资本主义由自由竞争走向垄断，工人运动普遍高涨，法律理念发生变化，加之两次世界大战和世界性经济危机的爆发等，都对劳动法的产生和发展产生了深刻的影响。随着经济的全球化，21世纪的劳动法将走向新的发展时期。

1. 19世纪后半期的劳动法

19世纪中叶以后，西方各国相继进入了自由竞争的资本主义阶段，自由竞争阶段，劳动立法的发展主要表现在如下方面。

（1）工厂法的发展。各国的劳动立法基本上仍以工厂立法为主。制定工厂立法的国家不断增加，欧美各资本主义国家差不多都制定了工厂立法或类似法规，有些殖民地和附属国也开始制定工厂法。新西兰1894年的最低工资立法是世界上最低工资立法的开端。德国1891年的《德意志帝国工业法》，法国1874年的《劳动保护法》，英国1901年的《工厂和作坊法》和1908年的《煤矿业限制法》，俄国1882年的《雇佣童工、童工劳动时间和工厂检察机关法》等，都是这一时期工厂立法的重要成果。

（2）工会法的演变。工会法经历了对工会法的绝对禁止、相对禁止、完全承认三个阶段。到19世纪后半期，欧洲各国多以承认工会为合法组织，对工会的行动也给予一定自由，但在罢工问题上有的国家还是不承认这是工人的权利。英国在1824年颁布法令，废止了《1799—1800年联合法》，承认工人有组织工会和罢工的权利；1871年颁布了《工会法》，这是世界上第一部现代工会法。法国1864年解除了罢工禁令，并于1884年承认工人有组织工会的自由。

（3）劳动争议处理法的出现。以前各国的劳动争议没有专门审理办法，而是适用民事、刑事案件的有关审理办法。在19世纪后半期，英国、法国、新西兰、美国等国家，陆续设立了劳动争议调解、仲裁的专门机构。到19世纪末，新西兰于1890年通过立法，第一个开始对劳动纠纷实行强制仲裁；其他先进的工业国家也纷纷效仿，在劳动立法中规定了处理劳动纠纷的法律程序。

（4）社会保险立法的开端。19世纪末，德国率先实行保险制度，先后制定了疾病保险、

^① 秦恩才. 劳动与社会保障法学. 郑州: 郑州大学出版社, 2009: 9.

伤害保险、老年和残废保险的专门法规；随后，英国、法国等制定了工人伤亡事故的赔偿法规。

2. 20 世纪前半期的劳动法

在 20 世纪前半期，资本主义由自由竞争阶段发展到了垄断阶段，爆发了 1914 年的第一次世界大战，出现了 1929—1933 年的世界经济危机，工人运动此起彼伏，这对当时各国的政治、经济政策，以及包括劳动立法在内的法律制度产生了重大影响。

在这个时期，劳动法获得了很大发展。首先，制定劳动法的国家越来越多，许多原来没有颁布过任何劳动法规的亚洲、非洲、拉丁美洲的国家，也先后制定了自己的工厂法和劳动法规。其次，劳动法的体系趋于完备，使之成为一个独立的法律部门。从内容上看，这一时期劳动法的内容逐步增加并充实，过去劳动法的内容只包含调整劳资关系的几个方面，而此时则包括劳动关系的所有方面，如劳动合同、集体合同、学徒培训、劳动报酬、工作时间、女工和未成年人的保护、劳动安全卫生、社会保障、工会组织、劳资纠纷的处理等；劳动法的适用范围扩大到工业、交通、商业等经济部门和文教部门的雇主和雇工。

3. 20 世纪后半期的劳动法

第二次世界大战结束后，主要资本主义国家由私人垄断发展到国家垄断。在此阶段，劳动立法又有了许多新进展。主要表现在如下方面。

① 劳动法的体系进一步完整。在劳动法体系中，已包括就业措施、劳动合同、学徒合同、工资、工时与休假、妇女和儿童劳动、安全卫生、社会保障、工会、集体合同、劳动争议处理、劳动法监督等主要组成部分，基本上涵盖了资本主义劳动关系的各个方面，构成了当代资本主义劳动法的完整体系。

② 各国宪法纷纷对公民的劳动权利作出明确规定。

③ 劳动保障、社会保障、就业保障、反对歧视方面立法的发展尤为突出。

④ 劳动法的范围更加扩大。现代劳动法不仅适用于在工厂劳动的工人，而且公务员也受劳动法的保护。尤其是联邦德国于 1974 年颁布了《家内劳动法》，把家务劳动也纳入劳动法的范围。

(三) 国际劳动立法

国际劳动立法，是指由国际劳工组织召开的国际劳工大会所做的国际劳工公约和建议书。这些国际劳工公约和建议书为各国劳动立法提供了立法标准，对各国的劳动法产生了积极的影响。

国际劳工组织的主要任务是进行国际劳动立法，其主要是采用单行法规的形式来制定国际劳工公约和建议书。每一个公约或建议书只涉及某一个方面的劳动问题，如《残疾人职业康复和就业公约》（第 159 号）、《保护生育公约》（第 183 号）等。国际劳工组织从 1919 年第 1 届大会起到 2011 年第 100 届大会止，共通过国际劳工公约 189 项，建议书 200 项。

国际劳动立法的内容已经涉及劳动和社会保障政策的许多方面，并且范围在渐渐扩大。有的专家学者将国际劳动立法的内容分为 11 类，即就业和失业、工作时间和休息、劳动报酬、职业安全卫生、女工保护、童工和未成年工保护、社会保障、集体谈判和结社权、劳动关系的协调和仲裁、劳工检查和特殊工人的保护等。还有的专家和学者将国际劳动立法分为

三类：第一类是核心劳工标准，包括6项公约，即1930年的《强迫劳动公约》，（第29号）、1948年的《结社自由与保护组织权公约》（第87号）、1949年的《组织与集体谈判权利和原则的实施公约》（第105号）、1958年的《（就业和职业）歧视公约》（第111号）、1976年的《最低年龄公约》（第138号）、1999年的《禁止和立即行动消除最恶劣形式的童工劳动公约》（第182号）；第二类是劳动专业类，包括促进就业、社会政策、劳动行政、产业关系、工作条件、职业安全卫生、社会保障等内容；第三类是特殊人群类，包括妇女、童工和未成年工、老年工、残疾人、移民工人、海员、渔民、码头工人、家庭工人等。

二、新中国劳动法的产生与发展

新中国劳动法的产生与发展，大体经历了以下几个阶段。

（一）第一次起草

1954年我国颁布第一部宪法后，为了加强法制，国家陆续建立了刑法起草机构、民法起草机构。劳动部也相应地成立了劳动法起草小组，由当时的劳动部副部长毛齐华同志负责这一工作，酝酿草案和收集各国劳动立法资料等。这一工作由于历史的原因到1958年中途即夭折了。

（二）第二次起草

1978年12月，邓小平同志在中央工作会议的闭幕会上提出了抓紧制定劳动法，这一问题立即得到了有关部门的重视。当时的国务院国家劳动总局积极开展了劳动法的制定工作。由国家劳动总局出面邀请了各个方面的专家、学者和中华全国总工会的代表，组成了起草劳动法研究小组。经过大量查询、搜集、整理工作后，起草小组将《劳动法（草案）》呈报国务院。1983年7月，国务院常务会议通过这一草案，但由于劳动制度的改革还处于起步阶段，有很多问题在认识上难以统一，草案并未提交全国人大常委会审议。

（三）第三次起草通过

自1989年起，劳动法的起草工作得到了社会的高度重视。在全国人民代表大会上，倪志福副委员长曾积极倡导要加快制定劳动法；在全国政治协商会议上，陈宇等二十余位政协委员联名呼吁，要求尽快制定劳动法。在这一形势下，1990年，国务院成立了由劳动部、国务院法制局、全国总工会、国家计委、国家体改委、人事部、卫生部、农业部等部门领导参加的劳动法起草小组。《劳动法（草案）》于1991年1月曾报送国务院，但是由于当时经济体制改革的市场取向尚不明确，劳动法的立法原则很难确定，因此草案并未提交国务院常务会议审议。直到1993年初，建设有中国特色的社会主义经济的目标确立后，劳动法的起草工作才比较顺利地进行。经过许多次研究、论证、修改和补充，《劳动法（草案）》逐步完善。从1979年到1994年，15年内先后形成了《劳动法（草案）》三十余稿。1994年1月7日，国务院第14次常务会议审议原则上通过了《劳动法（草案）》，并于

1994年2月28日由李鹏总理致函全国人大常委会,要求对草案进行审议。经全国人大常委会广泛征求各方意见后,对草案又作了认真的修改与补充,最后于1994年7月5日经全国人大常委会审议通过《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》),这是我国劳动立法的一个重要里程碑。

(四) 劳动立法的迅速发展

《劳动法》颁布以后,劳动立法进入成熟时期。2001年10月27日,全国人大常委会九届第24次会议通过了《关于修改〈中华人民共和国工会法〉的决定》和《中华人民共和国职业病防治法》^①。2002年6月29日,全国人大常委会九届第28次会议通过了《中华人民共和国安全生产法》。以《劳动法》为基本法,国务院及其劳动行政部门制定了许多与其配套的行政法规和规章。主要包括以下方面。

(1) 综合性规定。主要有《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》、《外商投资企业劳动管理规定》和《违反〈中华人民共和国劳动法〉行政处罚办法》等。

(2) 劳动合同和集体合同方面。主要有《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》、《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》、《集体合同规定》等。

(3) 工资方面。主要有《工资支付暂行规定》、《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》、《关于实施最低工资保障制度的通知》等。

(4) 工时和劳动保护方面。主要有《〈国务院关于职工工作时间的规定〉的实施办法》、《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时制的审批办法》、《矿山安全法实施条例》、《煤矿安全监察条例》、《未成年工特殊保护规定》等。

(5) 就业促进和职业培训方面。主要有《劳动力市场管理规定》、《人才市场管理规定》^②、《就业登记规定》(已废止)等。

(6) 社会保险方面。主要有《企业职工生育保险试行办法》、《工伤保险条例》、《社会保险基金行政监督办法》等。

(7) 其他。劳动监察方面有《劳动监察员管理办法》、《劳动监察程序规定》、《劳动监察员准则》等。此外,全国总工会还制定了《工会参加平等协商和签订集体合同试行办法》、《工会参与劳动争议处理试行办法》、《工会劳动法律监督试行办法》等规章。

2007年6月29日,《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)获得通过并自2008年1月1日起施行。这是自《劳动法》颁布实施以来,我国劳动和社会保障法制建设中的又一个里程碑。《劳动合同法》的正式实施,表明我国劳动制度法制建设正走向成熟,我国正加快完善劳动法律制度的步伐,加大了对劳动者的保护力度。2010年10月28日,《中华人民共和国社会保险法》获得通过,该法自2011年7月1日起施行,使我国社会保险制度发展全面进入法制化轨道。

^① 2011年12月31日十一届全国人大常委会第24次会议再次修订。

^② 2001年9月11日令第1号发布,2005年3月22日根据《人事部、国家工商行政管理总局关于修改〈人才市场管理规定〉的决定》修改。

第二节 劳动法的概念和调整对象

一、劳动法的概念

劳动法，又称劳工法，是一个有多种含义的概念。一是指法律体系中的劳动法部门，即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；二是指一个国家的劳动法典，如《苏俄劳动法典》、《土耳其劳工法》和《中华人民共和国劳动法》等；三是指劳动法学或者劳动法课程，如有的法学著作以《劳动法》作为其书名。本书中所使用的“劳动法”概念，仅限于第一种含义。

二、劳动法的调整对象

关于劳动法概念的内涵，一般以其调整的对象来说明。在法学界，劳动法的调整对象已被公认是劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他社会关系。

（一）劳动关系

所谓劳动关系，即人们在从事劳动过程中发生的社会关系。劳动是人们为了创造社会财富进行的有目的、有意识的活动，它是人类社会能够生存发展的基础。在劳动过程中，人们不仅要和社会发生联系，而且还处在一定的社会关系之中。在我国，劳动关系具体表现为劳动者与用人单位——企业、事业单位、国家机关、社会团体、个体经济组织之间发生的关系。

劳动法调整的主要是劳动关系。但是必须明确，在社会关系中许多关系都与劳动有关，而劳动法并不调整所有一切与劳动有关的社会关系，而只是调整其中的一部分关系，即在现实劳动过程中，劳动者与用人单位之间所发生的关系。作为劳动法调整对象的劳动关系，具体分析有以下特征：

① 这种关系与劳动有直接联系，劳动是这种关系的内容；② 劳动关系的当事人，一方是公民，另一方是用人单位；③ 劳动关系的一方——公民，要参加到另一方有关单位中，成为这一单位的成员，执行一定种类的工作，并且遵守有关单位的各项规章制度；④ 这种关系的发生、变更和终止，当事人双方在劳动过程中的权利、义务及劳动条件，均应依法处理。

（二）与劳动关系密切联系的某些关系

劳动法除调整劳动关系外，还承担着调整与劳动关系密切联系的其他一些关系。这些关系本身并不是劳动关系，但是与劳动关系密切联系，有的是发生劳动关系的必要前提，有的是劳动关系的直接后果，有的是附带劳动关系而产生的关系。因为这些关系具有与劳动关系密切联系的特点，所以，我国法律体系中把它们列入劳动法的范畴。这些关系包括以下几个

方面。

① 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）、人民法院和工会组织由于调解、仲裁和审理劳动争议而产生的关系。

② 执行社会保险方面的关系：社会保险机构与企业、事业单位及职工之间因执行社会保险而发生的关系。

③ 监督劳动法律、法规的执行方面的关系：有关国家机关（如劳动行政部门、卫生部门等）、工会组织与企业、机关、事业单位之间，因监督、检查劳动法的执行而产生的关系。

④ 工会组织与企业、事业单位、国家机关之间的关系。

⑤ 劳动管理方面发生的关系：劳动行政部门同企业、事业单位、机关、团体因管理劳动工作而发生的关系。

这些关系和劳动关系共同构成我国劳动法的调整对象，劳动法应在这些领域发挥其应有的作用。

第三节 劳动法的基本原则和特征

一、劳动法的基本原则概述

法律的基本原则是立法的指导思想和执法的行为准则。劳动法的基本原则是劳动法的核心灵魂，是劳动法典和其他单行劳动法规必须共同遵守的基本原则。任何法律部门都有自己的基本原则，只不过存在形式不尽相同。劳动法的基本原则对我国的劳动立法活动及立法结果都起着指导作用。不仅劳动法典要体现这些原则，其他单行的劳动法规也体现这些原则，因为它们是确定劳动法律规范的依据，也反映了市场经济条件下我国劳动关系的必然要求。

（一）劳动法基本原则的概念

目前，我国法学理论界将劳动法基本原则概括为各国在劳动法中所体现的指导思想，在调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他社会关系时必须遵循的基本原则^①。劳动法基本原则具有以下特征：

① 劳动法的基本原则应具有全面覆盖性；

② 劳动法基本原则应具有高度的权威性；

③ 劳动法基本原则应具有相当强的稳定性。

劳动法基本原则应当贯穿劳动法规范，集中体现劳动立法的指导思想，是调整劳动关系以及与劳动关系密切相联系的其他社会关系所必须遵守的基本准则，是劳动立法、执法、司法及其相关学术研究的根据和出发点，是处理劳动关系的依据，应该反映劳动关系的最一般

^① 关怀. 劳动法. 北京：群众出版社，2008：83.

特征。

劳动法的基本原则有不同于劳动法的具体原则，前者在效力层次上比后者高，劳动法基本原则在劳动范围内具有普遍的指导意义，是劳动法典和其他单行劳动法规必须遵守的基本原则，而劳动法的具体原则仅适用于劳动法的某个方面，如劳动保护、社会保险等，它必须符合劳动法的基本原则。

同其他部门法基本原则为各部门法的核心一样，劳动法基本原则也是劳动法的核心，是劳动法的宗旨，是劳动立法的指导思想和劳动法实施必须遵守的基本准则。一般而言，劳动法基本原则的功能和作用应该从以下几个方面反映出来：

- ① 劳动法基本原则具有劳动立法的依据和准则的功能；
- ② 劳动法基本原则对劳动法律制度具有凝聚和统帅作用；
- ③ 劳动法基本原则对劳动执法具有指导作用；
- ④ 劳动法基本原则对劳动司法具有后备弥补作用。

总之，劳动法基本原则是劳动立法的依据，为劳动实践提供解释和援引作用。

（二）劳动法基本原则的内容

劳动法的各项基本原则，应当是劳动法所独有的原则，既有法律、政策和现实依据又有理论概括性，既有各自特定的内涵又有较大的容量和较广的涵盖面。因此，劳动法的基本原则可以表述为以下各项。

1. 劳动既是公民权利又是公民义务原则

宪法规定，我国公民有劳动的权利和义务。这准确表述了劳动的法律性质和国家对劳动的基本态度，为劳动法调整劳动关系以及与其密切联系的其他社会关系，确立了出发点。它表明，有劳动能力的公民从事劳动，既是行使国家赋予的权利，又是履行对国家和社会所承担的义务。

劳动是公民的权利，即我国每个有劳动能力的公民都有从事劳动的平等权利。这对公民、用人单位和国家都有特定的法律意义。对公民来说，意味着享有包括就业权和择业权在内的劳动权。即公民不论性别、民族和财产状况等因素，都有权实现就业，通过劳动获取生活主要来源；有权依法选择适合自己特点的职业和用人单位，参与这种选择过程中的竞争；有权利利用国家和社会所提供的各种就业服务和保障条件，以提高就业能力和增加就业机会。对用人单位来说，意味着必须尽可能提供更多的就业岗位，平等地录用符合录用条件的职工，履行提供失业保险、就业服务、职业培训等方面的应尽职责；并且不得以歧视和其他任何方式阻碍公民劳动权的实现。对国家来说，意味着应当为公民实现劳动权提供保障。但是，这并不能同“统包统配”、“铁饭碗”画等号，而只是说，应当从宏观上确保全体公民有均等的就业机会，通过促进经济社会发展来创造就业条件，并保护公民劳动权不受侵犯。

劳动是公民的义务，这是从劳动尚未普遍成为人们生活第一需要的现实和社会主义制度固有的反剥削性质所引申出的要求。对公民来说，意味着一方面作为国家和公有生产资料的主人，应当具有参加劳动的高度自觉性和光荣感；另一方面，必须以劳动作为谋生手段，在积极争取国家和社会提供的就业机会的同时，努力通过自谋职业、自愿组织就业等方式为自己创造就业机会，并在劳动岗位上踏实履行各项义务。对用人单位来说，意味着有权组织和

安排职工参加劳动,并要求职工遵守劳动纪律和完成劳动任务。对国家来说,意味着应当提倡和组织劳动竞赛,奖励劳动模范和先进工作者;促使公民以劳动作为获取生活主要来源的基本手段;禁止或制裁非法的不劳而获行为。

2. 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。在我国宪法中对公民作为劳动者所应享有的基本权利作了许多原则性规定,内容相当广泛,包括劳动权、劳动报酬权、劳动保护权、休息权、职业培训权、物质帮助权、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,无论是财产权益还是人身权益,无论是法定权益还是约定权益,无论其内容涉及经济、政治、文化等哪个方面,无论它存在于劳动关系缔结以前、缔结以后或终止以后,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都平等地受到劳动法的保护。其含义和要求包括两个层次。

① 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用工形式等不同的各种劳动者来说,在劳动法上的法律地位一律平等,劳动法所直接规定或要求达到的劳动基准都一律适用,禁止对任何劳动者在劳动方面的歧视。

② 对特殊劳动者群体的特殊保护。在劳动者中,还存在着某些由于特定原因而具有某种特殊利益的群体,例如,妇女劳动者、未成年劳动者、残疾劳动者、少数民族劳动者、军队退役劳动者等。特殊劳动者群体除了受到劳动法给予的一般保护外,其特殊利益还受劳动法的特殊保护。这种特殊保护是对一般保护的必要补充,旨在使特殊劳动者群体的特殊利益与一般劳动者的共有利益一样受到平等保护,因而并不违背平等保护的精神。应当明确的是,关于特殊劳动者群体及其特殊利益的界定,关于特殊保护的措施和限度的确定,都必须直接以法律为依据。

所谓优先保护,即在特定条件下,当对劳动者利益的保护与对用人单位利益保护冲突时,劳动法应优先保护劳动者利益;当安全与生产发生冲突时,也必须采取措施以确保安全。例如,在劳动过程中,应当坚持安全重于生产的原则,即使生产受影响,也要先确保安全。又如,在企业出现冗员或经济不景气的情况下,为保障充分就业,控制失业率,应当对企业裁员行为实行严格限制,并且在某一特定时期有必要要求企业对冗员以内部消化为主。

所谓基本保护,即对劳动者基本利益的保护。在劳动者的利益结构中,维持劳动力再生产所必要的人身安全健康、基本生活需要等利益属于基本利益,是劳动者的切身利益,因此,保护劳动者首先就是要保护劳动者的基本利益。为此,在劳动立法中,国家对劳动者的基本利益规定最低标准,要求用人单位向劳动者支付的利益不得低于这种标准,从而使劳动者的基本利益获得绝对性保护。

3. 劳动力资源合理配置原则

劳动关系作为劳动力与生产资料相结合的社会关系,亦即劳动力资源配置的社会形式。就此意义而言,劳动法也是劳动力资源配置法,当然要以实现劳动力资源配置合理化为己任。在社会主义市场经济中,判断劳动力资源配置是否合理以及合理化程度如何,应当奉行兼顾效率和公平双重价值取向。即社会主义市场经济在本质上需要同时追求劳动力资源的高

效率配置和公平配置。于是,宪法所规定的劳动者各尽所能,即各个劳动者的劳动能力都得到充分的使用和发挥,理应成为劳动力资源配置的总目标。这是因为,劳动者各尽所能,既直接表现为劳动力资源被高效率使用,又意味着劳动平等的实现。所以,劳动法应当以此为目标,对劳动力资源的宏观配置和微观配置进行规范。

劳动力资源的宏观配置,即社会劳动力在全社会范围内各个用人单位之间的配置。在计划经济条件下,国家以行政分配的方式对劳动力资源进行宏观配置,实践表明,这未能实现劳动力资源宏观配置的合理化。在社会主义市场经济条件下,为了使劳动者各尽所能在宏观上成为现实,必须通过劳动力市场对劳动力资源进行宏观配置。劳动法对此所负的任务,就是要促成和发展劳动力市场,确立和完善以市场配置机制为主,以行政配置机制为辅的劳动力资源配置体制,维护劳动力市场的运行秩序。其中尤为重要的是:赋予和保护劳动力供求双方确立劳动关系的自主权,使双方都成为市场主体;强化并安排国家促进和保障就业、调控劳动力流动的职责,构造以劳动行政部门为主、政府各部门协调配合的劳动力市场管理体制;形成一套具有劳动力自由流动、劳动者竞争就业、劳动力供求双方相互选择、用合同确立劳动关系等为特征的劳动力市场运行规则;建立一套具有开发劳动力资源、开拓就业途径、引导和调节劳动力流向、职业介绍、失业保障等功能的就业服务体系。从而,为实现劳动力的供求平衡、有序流动和高效使用创造宏观条件。

劳动力资源的微观配置,即在用人单位内部对劳动者的劳动岗位、劳动时间和劳动任务的安排,也就是用人单位组织其劳动者在劳动过程中的分工和协作,使各个劳动者的劳动在时间和空间上组合成一个有机整体。为了确保在微观上实现劳动者各尽所能,在劳动法中,应当摆正劳动者利益和劳动效率的位置,并使二者形成相互依存、彼此促进的关系。一方面,劳动法通过保护劳动者利益,来调动劳动者的积极性,增强劳动者的素质,改善劳动者的劳动条件,从而提高劳动效率;另一方面,劳动法通过提高劳动效率,并使劳动效率与劳动者利益挂钩,从而为增进劳动者利益创造有利条件。为此,劳动法应当引导和强制劳动力资源微观配置符合下述要求:

① 保证各个劳动者在劳动关系存续期间实现参加劳动的权利,科学地组织劳动过程,按照专业对口、人尽其才的准则安排劳动者的劳动岗位,避免劳动力闲置和浪费;

② 在休息时间、劳动安全卫生、工资、福利、职业培训等方面,保证劳动力再生产顺利进行,不断改善劳动力供给结构和提高劳动力供给水平;

③ 充分调动劳动者的积极性、主动性和创造性,强化劳动者完成劳动任务、遵守劳动纪律、提高劳动力素质的义务和责任。

二、劳动法的特征

(一) 公法与私法兼容

公法与私法之划分,源于罗马法,其界限在法理上多有分歧。不过,各种见解中都含有一个基本共识,即公法涉及宏观利益(国家利益和社会公共利益),其调整原则是公法不得由当事人协议变更,即公法关系完全依法设定;私法涉及私人(公民个人和法人)利益,即微观利益,其调整原则是“协议就是法律”,即私法关系允许协议设定。西方法