



21世纪法学系列教材

劳动法 学

贾俊玲 主编

经济法系列



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

21

21世纪法学系列教材

劳动法 学

曹幸雄 主编

中国人民大学出版社

ISBN 7-301-04000-0



21世纪法学系列教材

经济法系列

劳动法 学

主编 贾俊玲 副主编 叶静漪 周长征

撰稿人 (按姓氏笔画为序)

王晓珉 叶静漪 周长征 周宝妹 贾俊玲



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

劳动法学/贾俊玲主编. —北京:北京大学出版社,2009.3

(21世纪法学系列教材·经济法系列)

ISBN 978-7-301-14963-8

I. 劳… II. 贾… III. 劳动法-法的理论-中国-高等学校-教材
IV. D922.501

中国版本图书馆CIP数据核字(2009)第021625号

书 名: 劳动法学

著作责任者: 贾俊玲 主编

责任编辑: 冯益娜

标准书号: ISBN 978-7-301-14963-8/D·2252

出版发行: 北京大学出版社

地 址: 北京市海淀区成府路205号 100871

网 址: <http://www.pup.cn>

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62752027
出版部 62754962

电子邮箱: law@pup.pku.edu.cn

印刷者: 北京飞达印刷有限责任公司

经 销 者: 新华书店

730毫米×980毫米 16开本 16.25印张 310千字

2009年3月第1版 2009年3月第1次印刷

定 价: 24.00元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究

举报电话:010-62752024 电子邮箱: fd@pup.pku.edu.cn

目 录

第一章 劳动法基础理论	(1)
第一节 劳动法的概念	(1)
第二节 劳动法的地位与体系	(4)
第三节 劳动法的基本原则	(9)
第四节 劳动权	(18)
第五节 劳动法律关系	(24)
第二章 劳动法的产生和发展	(29)
第一节 劳动法的产生	(29)
第二节 各国劳动法的发展	(31)
第三节 中国劳动立法简史	(34)
第三章 国际劳动立法	(39)
第一节 国际劳动立法范围及起源	(39)
第二节 国际劳工组织的建立	(40)
第四章 就业促进法	(45)
第一节 就业概述	(45)
第二节 公平就业	(49)
第三节 就业服务与职业介绍	(55)
第四节 就业援助	(60)
第五节 职业教育和培训	(64)
第五章 劳动合同法	(74)
第一节 劳动合同概述	(74)
第二节 劳动合同的订立	(81)
第三节 劳动合同的效力	(84)
第四节 劳动合同的内容	(88)
第五节 劳动合同的履行、变更与终止	(93)
第六节 劳动合同的解除	(95)
第六章 集体协商与集体合同法	(101)
第一节 集体协商	(101)
第二节 集体合同概述	(106)

第三节	集体合同的签订	(111)
第四节	集体合同的内容	(113)
第五节	集体合同的效力	(115)
第七章	工资法	(118)
第一节	工资法概述	(118)
第二节	工资宏观调控	(120)
第三节	最低工资	(123)
第四节	工资集体协商	(128)
第五节	工资形式	(131)
第六节	特殊情况下的工资支付	(133)
第七节	工资保障	(135)
第八章	工作时间和休息休假法	(137)
第一节	工作时间和休息休假概述	(137)
第二节	工作时间和休息休假的种类	(138)
第三节	延长工作时间	(144)
第九章	劳动安全卫生法	(146)
第一节	劳动安全卫生概述	(146)
第二节	劳动安全法	(153)
第三节	劳动卫生法	(155)
第四节	劳动安全卫生管理制度	(158)
第五节	女职工和未成年工劳动保护	(166)
第十章	社会保险和职工福利法	(172)
第一节	社会保险制度概述	(172)
第二节	养老保险制度	(178)
第三节	失业保险制度	(185)
第四节	医疗保险制度	(190)
第五节	工伤保险制度	(194)
第六节	生育保险制度	(201)
第七节	职工福利制度	(204)
第十一章	工会与职工民主参与法	(209)
第一节	工会法	(209)
第二节	职工民主参与	(214)

第十二章 执行劳动法的监督检查	(221)
第一节 劳动法执行情况监督检查概述	(221)
第二节 劳动法监督检查体制	(223)
第三节 劳动法监督检查程序	(229)
第十三章 劳动争议处理法	(234)
第一节 劳动争议处理概述	(234)
第二节 劳动争议处理机构	(238)
第三节 劳动争议处理程序	(242)
参考书目	(253)
后记	(254)

第一章 劳动法基础理论

第一节 劳动法的概念

一、劳动法的概念

劳动法的概念,是回答什么是劳动法的问题。对劳动法的概念,一般有两种理解,即狭义上的劳动法和广义上的劳动法。

狭义上的劳动法,一般指国家最高立法机构制定颁布的全国性、综合性的劳动立法,对劳动关系以及与劳动关系有密切联系的社会关系进行统一调整。此类法律在各国有着不同的名称,如《劳动法典》、《劳动法》、《劳动关系法》、《劳动基准法》等等。1994年7月5日,我国第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过了《中华人民共和国劳动法》,这部法律对劳动法总则、促进就业、劳动合同和集体合同、工作时间和休息休假、工资、劳动安全卫生、女职工和未成年工特殊保护、职业培训、社会保险和福利以及劳动争议等方面作出了规定,就属于人们通常所理解的狭义上的劳动法。现在世界大多数国家都制定并颁布了这样的综合性劳动立法。

广义上的劳动法,是指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总称。对广义上的劳动法应作如下理解:

第一,劳动法调整的是两类社会关系,除劳动关系外,还调整与劳动关系有密切联系的社会关系。

第二,广义上的劳动法,是此类法律规范总称。也就是说,它不只是指一部法典式的法律,而是包括宪法中的相关规定、国务院颁布的行政法规、劳动和社会保障部颁布的部门规章、地方性劳动法规、各部门联合颁布的规章等等。

从劳动法的定义可以看出,无论是狭义上的劳动法还是广义上的劳动法,尽管各国劳动法的名称不同,但劳动法都是和劳动有关的法律。劳动是人们创造物质财富和精神财富的有意识、有目的的活动。没有劳动就没有人类,就没有社会的发展。马克思说:“任何一个民族,如果停止劳动,不用说一年,就是几个星期,也要灭亡,这是每一个小孩都知道的。”^①

但是,劳动法上的“劳动”,并不是指一切劳动,而只是指从属劳动。从属劳

^① 《马克思恩格斯选集》第4卷,人民出版社1995年版,第580页。

动具有以下几个特征:(1) 劳动法上的劳动关系双方具有管理与被管理关系,劳动者在用人单位的指挥和监督下从事劳动;(2) 劳动者一般会成为用人单位的内部成员,按照用人单位的内部分工,在各自的工作岗位上开展劳动;(3) 劳动法上的劳动只能是有偿劳动,劳动报酬通常是劳动者及其家庭的主要生活来源。

二、劳动法的调整对象

从劳动法的概念可知,劳动法的调整对象包括两类社会关系:首先是劳动关系,这是劳动法调整的主要社会关系;其次,劳动法还调整与劳动关系有密切联系的一些社会关系。

(一) 劳动关系

劳动法调整的劳动关系,是指在运用劳动能力、实现劳动过程中,劳动者与用人单位(劳动使用者)之间的社会劳动关系。人们在劳动过程中,不仅与自然发生关系,同时也发生在劳动中人与人之间的社会关系,这种社会关系非常广泛,并不是所有与劳动有关的社会关系均由劳动法调整,有些与劳动有关的社会关系由其他法律调整,如民法中的承揽关系等等。由劳动法调整的劳动关系是在劳动力与生产资料的结合过程中所发生的关系,劳动是这种关系的基础和实质。因此劳动法调整的是狭义上的劳动关系。

劳动关系具有以下几个特征:

(1) 劳动关系是在社会劳动过程中发生的关系。劳动者提供劳动能力,包括体力劳动能力和智力劳动能力,劳动使用者提供劳动过程所需要的生产条件和工作条件,双方在直接的劳动过程中发生了劳动关系。

(2) 劳动关系的主体双方,一方是劳动者,另一方是劳动使用者(或用人单位)。劳动关系的主体双方,各自具有独立的经济利益,劳动者提供劳动能力,要求获得相应的报酬和工作条件;经营者为获得经济利益,将要求包括降低人工成本的经济利益。

(3) 劳动关系主体在维护各自经济利益的过程中,双方的法律地位是平等的。

(4) 劳动关系主体双方存在管理和被管理关系,即劳动关系建立后,劳动者要依法服从经营者的管理,遵守规章、制度。这种双方之间的从属关系是劳动关系的特点。

以上劳动关系的特征,可以将劳动法调整的劳动关系,与其他法律调整的与劳动有关的社会关系相区别,如承揽关系中的制作人和定作人的关系;著作人和出版社的关系等等。这些关系虽与劳动有关,但这些关系不是直接在劳动过程中发生的,双方没有构成劳动关系的主体资格,双方也不存在管理与被管理关系。

关于劳动关系分类,可以从不同的角度进行不同的分类。同时还要注意,劳动关系在社会经济发展的不同阶段,随着社会经济制度改革和发展,会有所变化和发展。

(1) 按不同所有制关系,可以分为全民所有制劳动关系、集体所有制劳动关系、个体经营劳动关系、联营企业劳动关系、股份制企业劳动关系、外商投资企业劳动关系等等。

(2) 按职业分类,可以分为企业的劳动关系、国家机关的劳动关系、事业单位的劳动关系等等。

(3) 按资本的组织形式,可以分为国有控股公司的劳动关系、私营企业劳动关系、外商投资企业劳动关系、有限责任公司等等的劳动关系。

(4) 从工人运动角度分类,可以分为利益冲突型劳动关系、利益一体型劳动关系、利益协调型劳动关系。

(5) 从工会与集体谈判制度上,可以分为个别劳动关系、集体劳动关系。

我国现阶段社会主义市场经济体制下,特别是在经济体制转型时期,劳动关系必然呈现出多元化和复杂性。今后随着市场经济各项基本制度的不断完善,劳动关系的种类及分类方法将会进一步明显和确定。

(二) 与劳动关系有密切联系的社会关系

劳动法的调整对象除劳动关系外,还包括一些与劳动关系有密切联系的关系。即这些关系就其本身来讲,不是劳动关系,但这些关系可以从不同的角度,与劳动关系发生着直接或间接的联系,因此也应由劳动法调整。哪些是与劳动关系有密切联系的社会关系?可以有两种理解方法:

1. 列举式方法

将一些主要的与劳动关系有密切联系的社会关系列出,如:

(1) 国家进行劳动力管理中的关系

劳动行政管理机关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劳动者之间发生关系,这类关系本身不是劳动关系,而是和劳动关系有着密切联系。

(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而发生的,如养老保险等等。

(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一些关系

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一些关系

除劳动管理机关外,可能还要包括经济管理机关、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。

2. 区别式方法

哪些社会关系是与劳动关系有密切联系而由劳动法调整,可以根据以下三个因素确定:

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。

符合三个因素中任何一个因素的社会关系均可确定其与劳动关系有密切联系。

第二节 劳动法的地位与体系

一、劳动法的地位

劳动法的地位所研究的问题,实际上是分析劳动法在全部法律体系中是一个独立部门,还是属于哪一个部门法之中。传统的划分部门法的标准,主要以调整不同领域的社会关系为划分标准,同时,也不排除以调整手段等其他标准作为划分标准。

国内外劳动法学界对劳动法的地位的认识并不完全一致,如认为劳动法是社会法的一个组成部分,劳动法是民商法的一个组成部分,是经济法的一个组成部分,是公法与私法交叉部分的新法域等等。但多数认为劳动法应作为一个独立的法律部门和独立的法学学科进行研究。

(一) 劳动法是独立的法律部门

劳动法成为一个独立的法律部门,是自 19 世纪初大工业生产以后,由于国家对雇佣关系的干预,从传统民法中独立出来,成为一个独立的法律部门。它作为独立的法律部门的理由是:

(1) 有特定的调整对象。劳动法主要调整的劳动关系,是其他法律部门无法包容的。

(2) 劳动法有特定的主体。劳动法中的劳动者与劳动使用者之间的主体关

系是劳动法的重要特点,双方均有特定的主体资格。

(3) 劳动法有独立的内容体系。劳动法内容包括了劳动就业、劳动合同与集体合同、工资保障、工时休假、职业安全卫生、社会保险、工会、劳动争议处理等内容,劳动法完整而系统的内容体系也是其他法律部门不能包容的。

(二) 劳动法与其他相关法律部门的区别

1. 劳动法与民法的区别

(1) 两者的调整对象不同。民法调整财产关系以及与财产关系有密切联系的人身关系;劳动法虽然有一部分也涉及财产关系如工资报酬和人身关系如职业安全,但这些关系是基于双方主体的劳动关系而产生的。

(2) 两者的主体不同。民事法律关系主体双方可能是公民、法人或一方为公民另一方为法人;劳动法的一方必须是劳动者,另一方为用人单位(劳动使用者)。

(3) 两者调整的原则不完全相同。民法以双方平等主体等价有偿等为原则;劳动法除一般性双方平等原则外,对某些主体还有特殊保护原则,如女工与未成年工的特殊保护。劳动法的某些关系也不可能是等价有偿的,如社会保险中的一些关系。

2. 劳动法与经济法的区别

经济法调整的经济关系非常广泛,它是调整在国家协调本国经济运行过程中发生的特定的经济关系。这些经济关系的调整是为了对国家经济活动的宏观调控和加强经营管理,显然与劳动法的调整雇佣与被雇佣的劳动关系是不同的。

3. 劳动法与行政法的区别

劳动法和行政法的调整对象显然不同。行政法是调整国家行政机关在执行行政职务时发生的各项社会关系,行政关系必须有一方是行政机关;而劳动关系必须有一方是劳动者。

4. 劳动法与社会保障法的区别

与劳动法关系最密切的是社会保障法,这两个法律部门都与保护弱势群体实现社会公平和社会安定有关,但这两个法律部门调整的社会关系是不同的。社会保障法是调整社会保险、社会救济、社会福利、军人优抚、住房福利等社会关系。社会保障法中的社会保险与劳动法中的劳动保险,是两个法律部门中的交叉部分。

二、劳动法的体系

劳动法体系,是指构成劳动法律部门中不可缺少的相互间有内在联系的法律规范的整体。这一概念强调构成劳动法体系应是内容完整,包括各种不可缺少的劳动法律制度。各项劳动法律制度相互间的内在联系是基于劳动法律

关系,劳动法体系和劳动立法规划体系和劳动法学体系是不同的,劳动立法规划体系是在一定的时期之内的劳动立法计划,它与完整而系统的劳动法体系结构是不同的。

劳动法体系不同于劳动法学体系。劳动法学体系,是指在劳动法体系的基础上所进行的理论性概括和综合分析所形成的体系。因不同的研究方法和不同的研究对象,劳动法学体系结构不完全相同,一般都包括基础理论(总论、概论)和分论两部分。分论虽然是具体法律规定,但是仍包括诸多的基本理论和基本知识。

劳动法体系应根据各项劳动法律制度构成一个较为完整的体系。依劳动法律内容,劳动法体系的结构如下:

1. 就业促进法——公平就业法
 就业服务和管理法
 职业教育和培训法
 就业援助法
2. 劳动关系协调法——劳动合同法
 工会法
 集体协商与集体合同法
3. 劳动基准法——工资法
 工时休假法
 职业安全卫生法
 女工和未成年工特殊保障法
 劳动保障监察法
4. 社会保险法——养老保险法
 医疗保险法
 失业保险法
 工伤保险法
 生育保险法
 遗属津贴
5. 处理劳动争议程序法——劳动争议调解程序
 劳动争议仲裁程序
 劳动争议诉讼程序

除以法律内容为分类体系外,还可以从不同角度对劳动法进行分类。比如,根据法律性质,可以分为劳动实体法、劳动程序法;根据法律职能,可以分为劳动基准法、劳动关系法、就业保障法等;根据部门与行业的不同,可分为私营部门劳动法和公共部门劳动法。

三、劳动法的作用

劳动法作为重要的法律部门,在我国经济建设及社会发展中有重要作用,也是我国法制建设中不可缺少的组成部分。

(一) 是公民基本权利的重要保障

我国宪法和劳动法中的诸多内容涉及公民的基本权利,如劳动就业、职业安全卫生等都是公民生存权和人身权的重要保障。以人为本的思想在劳动法中体现得非常明显,用法定形式提高公民的职业能力,增加就业机会是提高全民生活水平的标志。我国已颁发了大量安全技术规程和职业卫生规程,是防止各种工伤事故和职业危害的法律保障。我国有着充裕的劳动力资源,大量劳动者分布在工业、交通、矿山等生产和工作现场,用法律强制性手段实施各项劳动标准在保障劳动者生存权上有着重要意义。

我国劳动法中工资报酬及各项社会保险内容也是对公民财产权的法律保障。有关无故拖欠工资、不执行最低工资标准、挪用社会保险基金等行为已有明确的法律责任规定。

(二) 是维护劳动关系双方的合法权益,实现社会稳定的重要保障

我国在经济体制改革中,正在建立和完善社会主义市场经济体制,过去的计划经济体制下的劳动关系是单一的,体现的是劳动者与国家的直接关系。在市场经济体制下,劳动关系不断向复杂化、多元化发展。劳动关系双方各自具有独立的地位和利益,劳动关系的发展过程中,双方利益冲突是不可避免的。劳动法关于劳动合同、集体合同规定在维护双方主体的合法权益、协调劳动关系上起着重要作用,特别是《劳动合同法》关于劳动合同的终止、解除条件作出比较具体的规定,是防止不当解雇,稳定劳动关系的法律保障。劳动法关于解决劳动争议和监管劳动法的执行等方面也有具体程序规范,在及时解决冲突,依法维护双方权益,保障社会稳定方面有着重要作用。

(三) 是促进劳动力市场有序发展和市场经济不断完善的重要保障

劳动力资源的合理配置和劳动力的有序流动,是市场经济发展的一个重要组成部分。我国各地区之间经济发展不平衡,众多的丰富的劳动力资源在经济发展中跨地区进行流动。市场经济要求灵活的、开放的、有序的劳动就业体制。劳动力市场的竞争机制必将促进我国市场经济的不断完善。我国劳动法有关劳动合同、经济性裁员、职业技能培训、职业证书发放以及对外来劳工等方面的各项规定,对促进市场经济的发展有着重要的作用。

(四) 是促进社会发展的重要保障

劳动法制的发展与完善,对社会发展起着重要作用。主要体现在:(1) 严格执行各项劳动标准,改善劳动条件,不断提高我国生产力水平;(2) 规范各项职

业技能培训及职业资格认证,从整体上提高全体公民的职业能力,高水平的劳动力将不断促进社会的发展;(3)通过招聘、工资、晋级等对高级管理人员及科技人员的规定,推动我国科学技术的发展及管理水平的提高;(4)在国内外劳动力的流动与交流过程中,引进高科技人才,对缩小我国与经济发达国家的差距将起重要作用。

四、劳动法的适用范围

劳动法的适用范围是指我国劳动法适用于什么地域、什么时间和什么人,即我国劳动法的效力范围。

(一) 劳动法的空间适用范围

劳动法的空间范围即劳动法的地域范围。一般来讲,根据立法权限的不同,地域适用范围不同。全国人民代表大会及其常委会颁布的法律适用于全国,国务院及其各部委颁发的行政法规、规章除有特别规定外,适用于全国。各地域、地方性法规只适用于各地区管辖范围内。民族自治地区的法规只适用于该民族自治区域内。

(二) 劳动法的时间适用范围

劳动法的时间适用范围是指劳动法的生效和失效时间,即劳动法的时间效力。

法律生效时间有两种情况:(1)法律自通过或公布之日起生效;(2)法律通过或公布之日不立即生效,而另行规定生效时间。我国《劳动法》于1994年7月5日公布,自1995年1月1日起施行。我国《劳动合同法》于2007年6月29日通过,自2008年1月1日起施行。

法律失效时间也有两种情况:(1)法律规范本身明文规定终止效力的时间或特定条件出现时失效;(2)同类法律新法生效,旧法即失效。如《失业保险条例》生效后,《国有企业职工待业保险规定》即失效。

(三) 劳动法对人的适用范围

劳动法对人的适用范围是指劳动法对哪些人发生效力。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、事业单位、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。”《劳动法》所规定的企业是非常广泛的,包括各种企业形式,如国有企业、集体企业和私营企业、股份制企业等等。而国家机关、事业单位、社会团体如果与劳动者建立劳动合同关系,也依照劳动法执行。

我国《劳动合同法》进一步扩大了《劳动法》的适用范围,第2条增加了“民办非企业单位”这种新型的用人单位。第96条则把事业单位实行聘用制的工

作人员纳入到该法的调整范围之内。

第三节 劳动法的基本原则

一、劳动法基本原则的含义

所谓劳动法的基本原则,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、司法的全过程的总的指导思想和根本准则。它是劳动法的核心和灵魂。

劳动法基本原则的法律渊源是宪法。我国《宪法》在总纲的第6条中规定了实行“各尽所能,按劳分配”的原则;在第二章“公民的基本权利和义务”中的第35条、第42条、第43条、第44条、第45条、第46条、第48条和第53条,分别对劳动就业、劳动条件、劳动报酬、社会保障、工会等劳动法的具体原则作了规定。但是劳动法的基本原则又不同于宪法原则。作为国家的根本大法,宪法在我国的法律体系中居于最高的地位。宪法原则是各个部门法的指导原则,劳动法也毫不例外地必须服从宪法的指导。劳动法基本原则是根据宪法原则确定的,它是劳动法区别于其他部门法所特有的原则。

劳动法的基本原则又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法范围内具有普遍的指导意义,是劳动法法典和其他单行劳动法规必须共同遵守的基本准则;而劳动法的具体原则仅适用于劳动法的某个方面(如劳动就业、劳动报酬、劳动保护、社会保险等),它必须符合劳动法的基本原则。

二、确立劳动法基本原则的标准

劳动法中所体现的原则、精神有许多,要衡量某一个原则是否能够成为劳动法的基本原则,需要有一定的标准,这就是确立劳动法基本原则的标准。

首先,劳动法基本原则应该具有一定的抽象性和概括性。劳动法基本原则是规范各种劳动关系的共同的通则,它不同于劳动法的具体原则,并不是为了向人们指明具体的行为方式,而是要为劳动法指引前进的方向。抽象性决定了基本原则适用范围广,具有统一的指导性和适用性,是制定各种劳动法律法规必须共同遵循的原则。

其次,劳动法基本原则必须具有相对的稳定性。这是因为劳动法基本原则的内容是由社会的经济制度、文化传统所决定的,而社会的经济制度和文化传统在一定时期内是相对稳定的,由其决定的劳动法基本原则也必然具有相对的稳定性。在相当长的时间里,只要社会经济制度、文化传统不发生变化,劳动法的

基本原则就不会发生变化。

再次,劳动法基本原则必须具有全面的覆盖性和高度的权威性。劳动法基本原则必须能够覆盖劳动法所调整的各种社会关系和各项劳动法律制度,这是劳动法基本原则与劳动法具体原则的区别。由于劳动法基本原则是劳动法这一部门法内效力最高的指导原则,因此具有高度的权威性,各项具体的劳动法律法规的内容,都不得与劳动法基本原则相抵触;劳动法基本原则决定了劳动法的发展方向及其基本任务;各种劳动法主体在劳动领域内的行为,都必须受到劳动法基本原则的约束;甚至各种劳动问题的处理,也要以劳动法基本原则为基本依据。

三、劳动法基本原则的作用

劳动法基本原则具有重要的作用,主要表现在:

(1) 劳动法基本原则指导着各项劳动法律法规的立、改、废,有助于劳动法律制的统一、协调和稳定。只有在劳动法基本原则的统一指导下,立法者才能根据社会经济发展的需要及时制定新的劳动法律法规,修改和废除不适应实际需要的劳动法律法规,从而使各种劳动关系得到及时调整,并使劳动法律体系协调、稳定地发展。

(2) 劳动法基本原则有助于理解和解释劳动法律法规,解决各具体劳动法律制度之间的矛盾。各种具体劳动法律制度的运行是建立在各项法律法规的具体实施基础上的,由于立法时间和立法重点的不同,各项法律法规之间难免存在一定的矛盾和冲突,这些矛盾和冲突的解决需要在劳动法基本原则的指导下进行。在劳动法基本原则的指导下,对各项劳动法律法规进行解释,有助于更深刻地理解立法者的立法意图,把握劳动法的立法精神,从而解决各具体劳动法律制度之间的矛盾。

(3) 劳动法基本原则可以弥补劳动立法具体规定的不足,用于解决某些实际问题。社会经济的发展速度往往超前于具体法律规范的制定,因此,在劳动立法与现实生活之间总会存在一定的差距。由于劳动法基本原则具有抽象性和概括性,因而具有相对的灵活性,在缺乏具体规定的情况下,可以运用劳动法基本原则对某些劳动问题作出解释,从而解决实际存在的而法律又未明文规定的实际问题。

四、劳动法基本原则的内容

关于劳动法基本原则的内容,在理论上一直存在着争议。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看法。综观各种关于劳动法的有代表性的著述,关于我国劳动法基本原则的各种表述大致可以划分为五类:第一