

高等院校网络教育法学专业核心课程规划教材

LABOR AND SOCIAL SECURITY LAW

劳动与 社会保障法

刘冬梅 编著

非
外
借



中南大学出版社
www.csupress.com.cn

高等院校网络教育法学专业核心课程规划教材

刘冬梅 (917) 目录封面封底

中南大学图书馆藏

LABOR AND SOCIAL SECURITY LAW

劳动与 社会保障法

刘冬梅 编著



中南大学出版社
www.csupress.com.cn

图书在版编目(CIP)数据

劳动与社会保障法 / 刘冬梅编著. --长沙: 中南
大学出版社, 2018.6

ISBN 978 - 7 - 5487 - 3029 - 3

I. ①劳… II. ①刘… III. ①劳动法—中国 ②社会保
障法—基本知识—中国 IV. ①D922.5

中国版本图书馆CIP数据核字(2017)第249479号

劳动与社会保障法

LAODONG YU SHEHUI BAOZHANGFA

刘冬梅 编著

责任编辑 沈常阳

责任印制 易红卫

出版发行 中南大学出版社

社址: 长沙市麓山南路

邮编: 410083

发行科电话: 0731 - 88876770

传真: 0731 - 88710482

印 装 长沙印通印刷有限公司

开 本 710 × 1000 1/16 印张 21.25 字数 415 千字

版 次 2018年6月第1版 2018年6月第1次印刷

书 号 ISBN 978 - 7 - 5487 - 3029 - 3

定 价 42.00 元

图书出现印装问题, 请与经销商调换

目 录

第一章 劳动法基础	(1)
第一节 劳动法的历史	(2)
一、资本主义劳动法的历史	(2)
二、社会主义劳动法的历史	(4)
三、中国劳动法的历史	(4)
四、国际劳动法的历史	(7)
第二节 劳动法的基础概念	(8)
一、劳动	(8)
二、劳动者	(9)
三、劳动力	(10)
四、劳动关系	(11)
五、劳动法	(13)
第三节 劳动法的主体	(14)
一、劳动法主体的概念与特征	(14)
二、劳动法主体的类型	(14)
第四节 劳动法的渊源	(15)
一、制定法中的劳动法律	(15)
二、准规范性文件	(18)
第五节 劳动法的内容和体系划分	(20)
一、劳动法的内容	(20)
二、劳动法的体系划分	(21)
第二章 劳动合同法	(23)
第一节 劳动合同的概念	(24)

2 劳动与社会保障法

一、劳动合同的定义和特征	(24)
二、劳动合同与其他合同的区别	(25)
第二节 劳动合同的种类	(27)
一、按劳动合同的形式划分:书面合同与口头合同	(27)
二、按合同期限划分:固定期限、无固定期限和以完成一定工作为期限的劳动合同	(30)
第三节 劳动合同的内容	(32)
第四节 劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止	(35)
一、劳动合同的订立与无效劳动合同	(35)
二、劳动合同的履行与变更	(38)
三、劳动合同的解除与终止	(40)
第五节 非标准劳动关系	(47)
一、概念与特征	(47)
二、非标准劳动关系的类型	(47)
第六节 法律责任	(52)
一、用人单位的法律责任	(52)
二、劳动者的法律责任	(55)
三、行政部门的法律责任	(56)
第三章 劳动基准法	(57)
第一节 劳动基准法概述	(58)
一、劳动基准法的概念	(58)
二、劳动基准法的内容	(58)
第二节 工作时间	(58)
一、工作时间的概述	(58)
二、工时制度	(59)
三、延长工作时间	(61)
四、用人单位的法律责任	(63)
第三节 休息休假	(64)
一、休息休假的形式	(64)
二、用人单位的法律责任	(66)
第四节 工资	(67)
一、工资的概念与分配原则	(67)
二、用人单位的工资分配自主权和劳动者的工资保障权	(68)
三、用人单位的法律责任	(70)

第四章 劳动保护法	(72)
第一节 劳动保护法概述	(73)
一、劳动保护法的概念	(73)
二、劳动保护法的主要内容	(73)
第二节 劳动安全卫生法	(73)
一、劳动保护关系的主体及其权利义务	(74)
二、劳动安全卫生标准	(76)
三、劳动保护管理	(77)
四、法律责任	(78)
第三节 女职工和未成年工的特殊劳动保护	(79)
一、女职工的特殊劳动保护	(79)
二、未成年工的特殊劳动保护	(81)
三、法律责任	(82)
第五章 工会法	(84)
第一节 工会法概述	(85)
一、工会的概念与性质	(85)
二、工会的发展历史	(87)
第二节 工会的组织原则与组织结构	(89)
一、西方资本主义国家工会的组织原则与组织结构	(89)
二、中国工会的组织原则和组织结构	(90)
第三节 工会的职能	(91)
一、工会职能的演变	(91)
二、工会职能的内容	(93)
第四节 法律责任	(97)
一、侵犯工会权益的情形及法律责任	(97)
二、侵犯工会工作人员权益的情形及法律责任	(98)
三、工会工作人员违法的法律责任	(98)
第六章 集体合同法	(99)
第一节 集体合同的概念与类型	(100)
一、集体合同的概念	(100)
二、集体合同的类型	(101)
第二节 集体协商的内容、主体与程序	(102)

4 劳动与社会保障法

一、集体协商的内容	(102)
二、集体协商的主体	(103)
三、集体协商的程序	(104)
第三节 集体合同的订立、变更、解除和终止	(105)
一、集体合同的订立	(105)
二、集体合同的变更与解除	(106)
三、集体合同的终止	(106)
第五节 集体协商争议与集体合同争议	(106)
一、集体协商争议	(106)
二、集体合同争议	(107)
第七章 职工民主管理法	(108)
第一节 职工民主管理概述	(109)
一、职工民主管理的概念	(109)
二、职工民主管理的历史	(110)
三、职工民主管理的形式	(112)
第二节 职工代表大会	(113)
一、职工代表大会的性质	(113)
二、职工代表大会的组织制度	(113)
三、职工代表大会的职权	(115)
第八章 劳动监察法	(117)
第一节 劳动监察概述	(118)
一、劳动监察的概念与特点	(118)
二、劳动监察的对象	(119)
三、劳动监察与劳动仲裁	(119)
第二节 劳动监察的主体与职责	(121)
一、劳动监察的主体	(121)
二、劳动监察的职责	(122)
三、不进入劳动监察程序的劳动争议	(123)
第三节 劳动监察的形式与程序	(124)
一、劳动监察的形式	(124)
二、劳动监察的程序	(124)
第四节 法律责任	(126)
一、用人单位的行政法律责任	(126)

二、职业介绍与职业培训机构的行政法律责任·····	(129)
三、阻挠劳动监察执法的法律责任·····	(129)
四、劳动保障监察主体的法律责任·····	(129)
第九章 劳动争议处理法 ·····	(131)
第一节 劳动争议处理概述 ·····	(132)
一、劳动争议的概念与范围·····	(132)
二、劳动争议处理的原则与机制·····	(134)
第二节 劳动争议调解 ·····	(136)
一、劳动争议调解组织·····	(136)
二、劳动争议调解的程序·····	(137)
第三节 劳动争议仲裁 ·····	(138)
一、劳动争议仲裁机构·····	(138)
二、劳动争议仲裁当事人·····	(139)
三、劳动争议仲裁的程序·····	(139)
第四节 劳动争议诉讼 ·····	(145)
一、劳动争议诉讼的提起与受理·····	(145)
二、劳动争议诉讼的管辖·····	(147)
三、劳动争议诉讼程序·····	(148)
第十章 社会保障法基础 ·····	(151)
第一节 社会保障法的基础概念 ·····	(152)
一、社会保障·····	(152)
二、与社会保障相近的概念·····	(154)
三、社会保障法的概念·····	(155)
第二节 社会保障制度的发展历史 ·····	(155)
一、西方社会保障制度史·····	(155)
二、国际社会保障史·····	(157)
三、中国社会保障制度史·····	(159)
第三节 社会保障法的定位 ·····	(164)
一、社会保障制度与市场经济制度的关系·····	(164)
二、法律制度中的社会保障·····	(165)
第四节 社会保障法的内容与体系划分 ·····	(167)
一、社会保障制度的目标·····	(167)
二、社会保障的内容与体系划分·····	(168)

第十一章 社会保险法基础	(172)
第一节 社会保险的定义和特征	(173)
一、社会保险的定义	(173)
二、社会保险的经典特征	(173)
第二节 社会保险的发展历史	(176)
一、社会保险的西方发展史	(176)
二、社会保险在中国的建立与发展	(179)
第三节 社会保险的类型划分	(183)
一、按社会风险的种类进行划分	(183)
二、按覆盖人群进行划分	(183)
第四节 社会保险部门	(186)
一、社会保险行政管理部门	(186)
二、社会保险经办机构	(186)
三、社会保险基金	(186)
四、全国社会保障基金理事会	(187)
五、社会保险监督部门	(187)
第五节 权利救济与法律责任	(189)
一、社会保险的权利救济途径	(189)
二、法律责任	(190)
第十二章 养老保险法	(194)
第一节 养老保险法基础	(195)
一、养老保险的概念和特征	(195)
二、养老保险的产生与发展	(196)
第二节 我国养老保险制度的类型	(202)
一、企业职工基本养老保险	(202)
二、城乡居民养老保险	(204)
三、机关事业单位工作人员养老保险	(206)
第三节 养老保险关系的转移接续	(208)
一、城镇企业职工基本养老保险关系的内部转移接续	(208)
二、机关事业单位养老保险关系的转移接续	(209)
三、城乡居民养老保险关系的转移接续	(210)

第十三章 医疗保险法	(212)
第一节 医疗保险法基础	(213)
一、医疗保险的概念和特征	(213)
二、医疗保险的产生与发展	(214)
第二节 我国医疗保险制度的类型	(217)
一、城镇职工医疗保险	(217)
二、城乡居民医疗保险	(220)
三、城乡居民大病保险	(221)
四、异地就医即时结算制度	(222)
第十四章 工伤保险法	(223)
第一节 工伤保险法基础	(224)
一、工伤与工伤保险的概念	(224)
二、工伤保险的特征	(224)
三、工伤保险法的产生与发展	(225)
第二节 工伤保险的适用范围与管理经办	(227)
一、适用范围	(227)
二、工伤保险的管理与经办	(229)
第三节 工伤保险基金	(230)
一、工伤保险基金的筹集	(231)
二、工伤保险基金的统筹与使用	(232)
第四节 工伤认定与劳动能力鉴定	(233)
一、工伤认定	(233)
二、劳动能力鉴定	(243)
第五节 工伤保险待遇	(244)
一、工伤医疗待遇	(244)
二、工伤伤残待遇	(245)
三、因工死亡待遇	(246)
四、工伤保险待遇的先行支付	(246)
五、特殊情况下的工伤保险责任与工伤赔偿责任	(252)
六、停止享受工伤保险待遇的情形	(253)
第十五章 失业保险法	(254)
第一节 失业保险法基础	(255)

8 劳动与社会保障法

一、失业概念	(255)
二、失业保险的概念与特征	(256)
三、失业保险法的产生与发展	(257)
第二节 失业保险法的基本内容	(259)
一、失业保险法的适用范围	(259)
二、失业保险基金	(260)
三、失业保险待遇	(261)
四、失业保险的管理和监督	(266)
第十六章 生育保险法	(268)
第一节 生育保险法基础	(269)
一、生育保险的概念与特征	(269)
二、生育保险法的产生与发展	(270)
第二节 生育保险法的基本内容	(271)
一、生育保险法的适用范围	(271)
二、生育保险基金	(272)
三、生育保险待遇	(273)
四、生育保险的管理与监督	(275)
第十七章 社会救助法	(277)
第一节 社会救助法基础	(278)
一、社会救助的概念与特征	(278)
二、社会救助法的起源与现代发展	(280)
三、社会救助的体系划分	(282)
第二节 社会救助法的基本内容	(286)
一、供养救助	(286)
二、最低生活保障	(287)
三、受灾人员救助	(291)
四、专项救助	(292)
五、临时救助	(293)
六、农村扶贫	(295)
第十八章 社会福利法	(297)
第一节 社会福利法基础	(298)
一、社会福利的概念和特征	(298)

二、社会福利法的产生与发展·····	(299)
三、社会福利的体系划分·····	(301)
第二节 社会福利法的基本内容·····	(302)
一、公共福利·····	(302)
二、集体福利·····	(307)
三、特殊福利·····	(309)
第十九章 社会优抚法·····	(315)
第一节 社会优抚法基础·····	(316)
一、社会优抚的概念与特征·····	(316)
二、社会优抚法的产生与发展·····	(317)
三、社会优抚的体系划分·····	(318)
第二节 社会优抚法的基本内容·····	(319)
一、烈士褒扬·····	(319)
二、社会抚恤·····	(320)
三、社会优待·····	(322)
参考文献·····	(328)

第一章 劳动法基础

【本章重点】

1. 劳动法的产生与发展历史
2. 劳动法的基本概念
3. 劳动法律渊源
4. 劳动法的内容和体系划分
5. 劳动法的主体

【案例导入】

“限招男性”案与劳动平等权

2014年6月,女性郭某在网上看到某职业学校要招两名文案人员的招聘信息,于是在网上投递了简历,并打电话询问应聘情况,工作人员答复说,该文案职位仅招男性,因为需要经常与男性校长一同出差,女性不方便。郭某认为,文案职位并非只有男性才可胜任,职业学校的行为构成就业歧视,侵害了自己的平等就业权、人格尊严权。

审理法院认为,国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利,用人单位招用人员,除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用条件。本案中被告招聘的岗位为文案策划,根据其发布的招聘要求,女性完全可以胜任该岗位的工作,其所辩称的需招录男性的理由是与法律不符的。被告直接以原告为女性而拒绝招录,侵犯了原告平等就业的权利,给原告造成了一定的精神损害,判决被告支付郭某精神损害抚慰金2000元。

第一节 劳动法的历史

一、资本主义劳动法的历史

劳动法的调整对象，是因生产资料占有者的生产资料与劳动者的劳动力相结合而形成的劳动关系。因此，劳动法产生的前提条件是生产资料与劳动力分属于不同的所有人。资本主义生产方式出现之前，小农社会中的农民以自己的劳动力运用自己的生产资料进行物质生产，封建社会中的农民其人身依附于封建主，劳动力不属于自己所有，在这些情况下都不会产生我们所说的劳动关系。直到欧洲的社会经济发展到资本主义原始阶段，封建的人身依附关系解体，大量农民成为自由的无产者，必须靠出卖劳动力给资本家维生，才具备了劳动关系和劳动法产生的条件。

(一) 劳动法的产生

14 世纪，英国最先出现了“劳工法规”，但是这些法规并非是规范劳动关系、保护劳动者的法律，而是压榨劳工的“反劳工法”。如伊丽莎白女王时期颁布的《学徒法》，其中规定的是最低工作时间和最高工资，并规定如果支付的工资高出法定限额，支付工资者和获得工资者都要受到监禁处罚。直到 19 世纪初，资本主义在完成血腥的原始积累后进入自由竞争阶段，在劳动人民的不断斗争下，真正意义上的劳动法才出现。

1802 年，英国颁布《学徒健康和道德法》，规定了童工的最低工作年龄和最长工作时间。这类立法被称为“工厂法”。随后其他欧洲国家，如法国在 1806 年、德国在 1839 年也相继制定了工厂法。工厂法与之前的“劳工法规”相反，它规定了工时上限和工资下限，以限制资本家的剥削程度，保护劳工的健康与劳动力的再生产。因此，工厂法是劳动保护法的开端，也是现代劳动法的起源。对劳动者的倾斜保护，是现代劳动法的核心宗旨。

除了劳动者保护法，把劳动关系确定为民事法律关系的规定也出现了。1804 年，法国在制定《民法典》时，把劳动力确认为一种特殊商品，将劳动力的出卖称为“劳动力的租赁”，按照契约关系进行调整，劳动者与雇主的关系成为表面上平等但实质上仍具有人身依附属性的关系。此后，资本主义国家陆续在民法中将劳动关系作为一种自由契约关系加以规定，这些规定成为劳动合同法的开端。

劳动合同法出现后,劳动关系同时由民法和劳动保护法调整。到了19世纪后半期,工厂法不断充实,加入了安全卫生、职业教育等方面的内容。但是由于劳动关系实质上并不是一种平等的关系,资本家的逐利和剥削属性使得劳工的生存状况并未得到有效改善,社会贫困问题以“劳工问题”突出表现出来。从19世纪中期开始,工人自发组织起来,建立工会,争取自己的生存权利。工人运动蓬勃发展,资本主义议会颁布法律禁止工会,关押或驱逐工会主要成员。但是工人运动并未被压制下去,1890年德国《反社会党人法》失效后,德国的社会主义工会迅速组成了德国工会总会,成员人数也上升到了180万。在这种形势下,资本主义国家不得不逐渐承认工会的合法性。到19世纪末期,工会在大多数欧洲国家成为合法组织,结社、罢工等成为合法的劳动斗争手段,工会法形成。

由于劳动关系的特殊性,普通民事审理办法并不完全适用于劳动争议案件的审理。19世纪末期,劳动法庭逐渐从民事法庭分离出来,形成了调解、仲裁、审理的专门程序和机构,劳动争议法出现了。劳动法的体系至此基本形成。

(二) 劳动法的发展

二战之前,资本主义劳动法体系趋向完整,劳动法形成独立的法律部门,有的国家制定了劳动法典。劳动者参与企业管理的民主参与法也开始出现了。二战之后,基本人权得到重视,各国纷纷在宪法中写入与劳动相关的基本权利,如平等权、择业自由权、结社权、劳动斗争权等。工作中的性别平等得到强调,各国开始采取反就业歧视和促进妇女就业的措施。20世纪后半期,资本主义劳动法体系进一步完善,形成了由就业促进法、劳动合同法、集体合同法、劳动保护法、职工民主参与法、劳动争议法等构成的劳动法部门。劳动法体系中既有劳动合同法这样的私法性内容,也有劳动保护法这样的公法性内容,它是一个公私法混合的法律部门。

(三) 小结

资本主义劳动法的经济制度基础是私有制和市场经济。它与资本主义工业化同时出现,同步发展。它的主要特征和出发点是认为劳动力具有商品性质,但是由于劳动力与劳动者密不可分,因此从一开始资本主义劳动法就面临着劳动力的去商品化压力,导致其逐渐加入许多有关劳动者保护的公法性内容,最终从民法中分离出来,成为独立的法律部门。

二、社会主义劳动法的历史

(一) 苏联劳动法

资本主义的不平等劳动关系是社会主义运动的主要反对对象。因此,1917年世界上第一个社会主义国家苏联出现后,立刻颁布了8小时工作日法令,并在1918年的苏联宪法中规定了公民的劳动权利和义务,成为第一个在宪法中规定劳动问题的国家。同年,苏联制定《劳动法典》,从法律上巩固了工人阶级的主体地位,确立了社会主义劳动关系的基本原则,并对劳动合同、集体合同、劳动规章制度、劳动报酬、休息时间、劳动保护、劳动保险等问题进行了全面的规定。1922年,苏联又颁布了新的《劳动法典》,内容上更为完善,取消了义务劳动制,改行劳动合同制。1971年,苏联实行新的劳动法典,内容包括集体合同、劳动合同、工作时间和休息时间、劳动报酬、劳动纪律、劳动安全与卫生、妇女和未成年人劳动、职业培训、工会和民主管理、社会保险、劳动争议、监督检查等,内容系统全面,进一步推进了社会主义劳动法的发展。1977年苏联对宪法进行修改,又进一步扩大了劳动者社会保障的范围。

(二) 苏联劳动法对其他国家的影响

苏联劳动法是社会主义国家制定劳动法的范例,深刻影响了其他社会主义国家的劳动法,包括对中国劳动法的形式与内容产生了深刻的影响。其在劳动权利、劳动保护方面的规定在二战后也对社会民主主义国家的劳动法产生了较大影响。

社会主义国家劳动法的特征是:劳动者的宪法地位至高无上,宪法中通常采取列举的方式详细规定劳动者的权利和义务;劳动法中全面规定劳动生活的各个方面,并普遍采取法典形式,结构完整,与民法彻底脱离。

三、中国劳动法的历史

从鸦片战争后到中华人民共和国成立前,中国处于半殖民地半封建时期,工业化尚未真正开始,且由于军阀割据,战乱频繁,虽然军阀政府和民国政府颁布了一些劳动法令,还尝试编纂劳动法典,但是绝大多数法规未能真正付诸实施。当时的中国也完全没有继承旧的法律,而是建立了全新的社会主义法律体系。所以,中国劳动法的历史,是中华人民共和国成立后才随着社会主义工业化的进程真正开始的,与近代各时期政府的劳动立法完全没有继承关系。

(一) 新民主主义时期与计划经济时期(1949—1985年)

中华人民共和国成立后,劳动领域的首要问题是恢复经济秩序、救济城市失业工人、确定新民主主义时期劳动关系的性质,并体现工人阶级的主体地位。1949年中华全国总工会公布《劳资关系暂行处理办法》等三个规范性文件,1950年政务院颁布《工会法》,对劳资关系进行了处理。《工会法》区分了劳资关系和社会主义劳动关系,将国营企业与私营企业工会分开规定,确定了中国工会的四大职能:维护职工权益、参与企业管理、教育组织职工、参与管理国家。其中国营企业工会有参加生产管理及与行政方面缔结集体合同的权力,私营企业工会有与资方进行交涉、谈判,以及参加劳资协商并缔结集体合同的权力。在劳动者生活保障和劳动保护方面,自1950年开始,陆续颁布了《中华人民共和国劳动保险条例》《救济失业工人暂行办法》《工厂安全卫生规程》等规范性文件。在劳动争议处理机制方面,劳动部于1950年制定了《关于劳动争议解决程序的规定》。

劳动保护立法始终是新中国劳动立法的重要内容。从国民经济恢复时期至“文化大革命”之前,劳动基准法和劳动保护法处于密集立法、持续完善的进程中。1956年国务院颁布了劳动保护“三大规程”,并进行了工资改革;1958年颁布了四个关于职工退休和工资待遇的规定;1963年又颁布了若干安全生产方面的规定。“文化大革命”开始后,劳动立法基本停滞。

“文化大革命”结束后,劳动立法工作恢复,劳动基准与劳动保护仍然是立法的主要内容。这期间国务院于1978年分别颁布了干部和工人退休退职的规定,1981年颁布《国务院关于职工探亲待遇的规定》,1982年颁布《矿山安全条例》和《矿山监察条例》。在劳动关系建立问题上,1982年开始试行劳动合同制,1983年颁布了招工考核、录用方面的规定。

虽然中华人民共和国成立后的几年,国家处于新民主主义时期,“文化大革命”后至1985年市场经济才开始启航,但这一时期劳动制度的基石始终是社会主义公有制和计划经济。新民主主义改造完成后,国家进入社会主义时期,劳动关系不经由合同而是经由行政手段建立,与劳资关系存在性质上的根本不同。1982年颁布的新宪法仍然确认公有制和计划经济是国家经济制度的核心,并比之前的宪法更详细地规定了劳动者的受教育权、就业权、休息休假权和社会保障权。20世纪80年代初,职工民主参与法取得进步,制定了《国营企业职工代表大会暂行条例》。

比较中国与其他社会主义国家的劳动法,由于法律传统的差异,中国劳动法并未一开始就采取法典化的方式,而是逐渐加大对各领域的规制,循序渐进地完善劳动法体系。