

21

21世纪法学系列教材

劳动法 学

李景森 贾俊玲 主编

经济法系列



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS



21世纪法学系列教材

经济法系列

劳动法 学

主编 李景森 贾俊玲

撰稿人 (按姓氏笔画为序)

王昌硕 叶希庆 苏万觉 李景森 吴超民 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/李景森,贾俊玲主编. - 北京:北京大学出版社,1995.8

二十一世纪法学教材

ISBN 978-7-301-02891-9

I. 劳… I. ①李… ②贾… II. 劳动法-法学-高等学校-教材
N. D912.501

书 名: 劳动法学

著作责任者: 李景森 贾俊玲 主编

责任编辑: 冯益娜 李昭时

标准书号: ISBN 978-7 301-02891-9/D · 0282

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: 北京中科印刷有限公司

经 销 者: 新华书店

787 毫米×1092 毫米 16 开本 14.5 印张 276 千字

2001 年 1 月第 1 版重排本 2007 年 5 月第 18 次印刷

定 价: 20.00 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

绪 言	(1)
第一章 劳动法概述	(4)
第一节 劳动法的概念和调整对象	(4)
第二节 我国劳动法的本质和作用	(12)
第三节 我国劳动法的基本原则	(14)
第二章 劳动法的历史	(20)
第一节 劳动法的产生和发展	(20)
第二节 中华人民共和国成立以前的劳动法	(22)
第三节 中华人民共和国成立以后的劳动法	(29)
第三章 国际劳动立法	(39)
第一节 国际劳动立法的产生和发展	(39)
第二节 国际劳动立法的形式和内容	(41)
第三节 我国批准了哪些劳工公约	(42)
第四章 劳动法律关系	(46)
第一节 劳动法律关系概述	(46)
第二节 劳动法律关系的要素	(48)
第三节 劳动法律事实	(51)
第五章 劳动就业	(55)
第一节 劳动就业概述	(55)
第二节 劳动就业服务企业	(61)
第三节 劳动就业服务机构	(64)
第六章 劳动合同和集体合同	(68)
第一节 劳动合同	(68)
第二节 集体协商	(84)
第三节 集体合同	(86)
第七章 工资	(94)
第一节 工资概述	(94)
第二节 工资总量的宏观调控	(96)
第三节 最低工资制度	(98)
第四节 几种主要的工资制度	(101)

第五节 工资形式	(103)
第六节 特殊情况下的工资	(105)
第七节 工资保障	(107)
第八章 工作时间和休息休假	(110)
第一节 工作时间和休息休假概述	(110)
第二节 工作日和休息休假的种类	(111)
第三节 加班加点	(115)
第九章 劳动安全卫生	(118)
第一节 劳动安全卫生概述	(118)
第二节 安全技术规程和劳动卫生规程	(119)
第三节 劳动安全卫生管理制度	(124)
第十章 女职工和未成年工特殊保护	(131)
第一节 女职工与未成年工特殊保护概述	(131)
第二节 女职工特殊保护的内容	(132)
第三节 未成年工特殊保护的内容	(135)
第十一章 职业培训	(138)
第一节 职业培训概述	(138)
第二节 就业前培训	(142)
第三节 在职培训	(147)
第四节 职业技能鉴定	(149)
第十二章 社会保险	(155)
第一节 社会保险概述	(155)
第二节 我国社会保险制度	(159)
第三节 职工福利和救济	(166)
第十三章 劳动纪律与职业道德	(169)
第一节 劳动纪律与职业道德概述	(169)
第二节 巩固劳动纪律和培养职业道德	(172)
第十四章 工会和职工民主参与	(180)
第一节 工会	(180)
第二节 职工民主管理	(185)
第三节 外商投资企业职工的民主参与	(188)
第十五章 劳动争议的处理	(191)
第一节 劳动争议概述	(191)
第二节 劳动争议的处理机构及处理形式	(194)
第三节 劳动争议处理程序和有关制度	(197)

第十六章 劳动法执行的监督检查·····	(204)
第一节 监督检查执行劳动法的意义·····	(204)
第二节 监督检查执行劳动法的机构和职权·····	(205)
第十七章 法律责任·····	(210)
附 录：中华人民共和国劳动法·····	(213)
后 记·····	(225)

绪 言

一、劳动法学的研究对象

法学是研究法这一特定社会现象及其发展规律的科学。劳动法学是法学的一个分支。劳动法学的研究对象与劳动法的调整对象不同。劳动法的调整对象是劳动关系和与劳动关系有密切联系的某些其他关系,而劳动法学则是以劳动法及其发展规律作为研究对象。劳动法是我国法律体系中的一个独立部门,因此,劳动法学在我国法学体系中也占有重要地位,是我国法学体系中的一个重要分支学科。

我国劳动法学研究的范围是十分广泛的,它除了研究劳动法的基础理论知识、我国现行的各种劳动法律制度、法律规范以外,还要研究我国劳动法的沿革和发展趋势、劳动法在实施中的情况和经验、外国劳动法和国际劳动立法等。我国正处在从计划经济向市场经济转换的关键时期,社会主义市场经济的发展必须有法律的引导、规范、保障和约束。

我国劳动法学要适应这种客观形势的要求,探讨劳动法对于培育和发展以劳动力市场为中心的新型劳动体制的法律调整机制,为加强和完善社会主义劳动立法提供理论依据,更好地发挥劳动法学为社会主义现代化建设服务的作用。

二、劳动法学的学习方法

我国法学是以辩证唯物主义和历史唯物主义作为理论基础的马克思主义法学。我们学习和研究劳动法学首先要运用唯物辩证法,从社会基本矛盾,即从生产力与生产关系、经济基础与上层建筑的矛盾的运动变化去考察劳动法的运动变化。要以马克思主义关于法的理论为指导,分析和研究劳动法的问题。要坚持建设有中国特色社会主义的理论和党的基本路线,保证我国劳动法的社会主义性质和发展方向。

实事求是,从实际出发,理论联系实际,是马克思主义的学风。学习和研究劳动法学也必须坚持这一学风,才能建立起有中国特色的劳动法学。这主要表现在以下几个方面:

(一)学习和研究劳动法学要从我国国情出发。从实际出发,这应是我们研究和处理一切问题的基本出发点。我们国家人口多,底子薄,生产力落后。社会主义社会的根本任务是发展生产力。当前,我们的经济体制改革,目的就在于改

革与生产力发展要求不相适应的旧的僵化的经济体制,建立和发展社会主义市场经济体制,促进生产力的发展。作为经济体制组成部分的劳动体制也正在积极进行市场取向的改革,过去多年来形成的过分单一的劳动关系、劳动力的统包统配制度等被以社会主义公有制为主体的多种劳动关系、劳动合同制等所代替。与此同时,与旧体制相联系的长期形成的“铁饭碗”、“大锅饭”等旧观念也为竞争观念、人才观念、效益观念等新观念所代替。有关劳动方面的传统观念正经历着深刻的变革。因此,我们学习和研究劳动法学必须从我国国情出发,适应劳动制度改革的要求,开拓新视野,发展新观念,创造性地进行学习和研究。

(二) 学习劳动法学要加强调查研究。劳动法学是一门应用法学,与社会实践直接联系。因此,我们学习劳动法学必须进行广泛深入的社会调查,重视劳动法实践和实际情况的研究。在这个基础上才能为劳动法制建设提供切合实际的建议,并对实践中不断提出的新问题作出科学的回答。

(三) 学习和研究劳动法学还要善于运用历史分析的方法。运用这种方法学习和研究我国劳动法,可以使我们深刻理解我国劳动法的本质、现状和发展趋势,掌握我国劳动法发展的规律性。

(四) 学习劳动法学还应对外国的劳动法学和国际劳动立法进行比较研究和借鉴。资本主义国家的劳动法学与我国的劳动法学虽然性质不同,但是对于有关社会化大生产和发展市场经济条件下劳动体制的理论和立法,我们也应认真加以研究和借鉴。中国是国际劳工组织的会员国之一,我国已批准了 17 个国际公约,今后还将陆续批准一些公约。国际劳动立法对于国际劳工组织会员国的国内劳动立法有着积极的推动作用,因此,我们研究劳动法学也应该认真地研究国际劳动立法。当然,我们不论研究借鉴外国的劳动法学,或是参考国际劳动立法,都应从我国的国情出发,运用马克思主义的立场、观点和方法,分清是非优劣,对于比较好的又适合我国目前情况的东西,都应该大胆吸收,以利于我国劳动法学的发展,并逐步与国际惯例接轨。

三、学习劳动法学的意义

学习劳动法学,可以使我们了解我国劳动法学的基本理论和我国劳动法的社会主义性质以及我国劳动法对于保护劳动者的合法权益和调整维护双方稳定和谐的劳动关系,保证我国社会主义现代化建设顺利进行的重要性,从而提高我们遵守和执行劳动法的自觉性。学习劳动法学,可以使我们了解劳动法律制度改革的重要性,以及劳动法律制度改革对于我国经济体制改革的保证作用,从而使我們更加自觉地学习和研究劳动法学,积极地促进改革,促进具有中国特色的劳动法学的建立与发展,为我国的劳动法制建设提供理论依据,加速社会主义民主法制和精神文明的建设,促进社会进步。

思考题

1. 劳动法学和劳动法的联系与区别。
2. 怎样才能学好劳动法?

第一章 劳动法概述

第一节 劳动法的概念和调整对象

一、我国劳动法的概念

劳动法一词在我国可以作广义和狭义两种理解:狭义上理解的劳动法是指由国家最高权力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》)。广义上理解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关系的法律规范总和。其中,除了包括上述的狭义劳动法中的法律规范之外,还包括其他各种规范性文件中有关调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他关系的法律规范。这些规范性文件包括:全国人民代表大会通过和发布的宪法和基本法律;全国人民代表大会常务委员会制定和发布的基本法律以外的其他法律;国务院制定和发布的行政法规,以及根据1985年第六届全国人民代表大会第三次会议的授权决定,在经济体制改革和对外开放方面所制定和发布的暂行规定或者条例;国务院各部、委员会发布的规范性命令、指示和规章;省、自治区、直辖市的人民代表大会和它们的常务委员会制定和发布的地方性法规;民族自治地方的人民代表大会制定的自治条例和单行条例;省、自治区人民政府所在地的市和经国务院批准的较大的市的人民代表大会及其常务委员会制定的地方性法规;各省、自治区、直辖市人民政府,各省、自治区的人民政府所在地的市和国务院规定的较大的市和各计划单列市的人民政府以及各经济特区政府制定的规章。

劳动法中所称的劳动法,一般都是指广义上理解的劳动法而言。

此外,全国总工会也制定和发布了一些条例和办法,例如1985年1月18日,全国总工会书记处第六十三次会议通过的《工会劳动保护监督检查员暂行条例》、《基层(车间)工会劳动保护监督检查委员会工作条例》、《工会小组劳动保护检查员工作条例》。这些条例和办法虽然不是国家机关直接制定发布的法规,但经国家认可后,也可起着法规的作用,它们在调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他关系中,有着重要意义。因此,全国总工会发布的这些条例和办法

等,也应列入广义上理解的劳动法范畴之内。

二、我国劳动法的调整对象

我国劳动法的调整对象是劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他关系。在这两类社会关系中,劳动关系是我国劳动法调整的主要对象。

(一) 劳动关系

1. 劳动关系的概念

劳动是人们为创造社会财富所进行的有意识、有目的的活动。

劳动对于人类具有特殊的作用。首先,劳动对于人类的形成有着决定性的作用。类人猿之所以能转变为人类,正是由于类人猿在劳动中学会了制造工具,能够进行劳动生产,从而脱离了动物界。没有劳动,就不会有人,也就没有人类社会。其次,劳动是整个人类生活的第一个基本条件。人类要生存就必须通过劳动获得必需的物质生活资料。正如马克思所说:“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最后,劳动也是人类社会赖以发展的基础。人们在劳动实践中,不断改进劳动工具,推动着生产力的发展,从而使社会经济形态发生与之相适应的变革,因此,劳动对于人类社会的发展也起着极为重要的作用。

在劳动过程中,人们不仅与自然界发生关系,而且人们彼此之间也必然发生一定的社会关系,因为劳动只有在一定的社会关系中才能进行。人们在社会劳动过程中彼此之间的关系称为社会劳动关系。由于劳动对于人类有着特殊的作用,因此,社会劳动关系在全部社会关系中占有重要的地位。

我国广大的劳动者是在各种企业、事业、国家机关、社会团体和个体经济组织等单位中从事有组织的社会劳动的。劳动者在这些单位的劳动过程中所发生的关系,就是这些单位中的社会劳动关系。这种社会劳动关系又可以分为两种:一种是劳动者在单位的劳动过程中与其他劳动者之间的关系;另一种是劳动者与他所在单位之间的关系。劳动法所调整的劳动关系,并不包括前一种关系,而是仅限于后一种关系。因此,劳动法中所称的劳动关系是指在实现社会劳动过程中,劳动者与所在单位(即用人单位)之间的社会劳动关系。劳动法所调整的这种劳动关系,也可以称之为狭义的社会劳动关系。

2. 劳动关系的特征

劳动法调整的劳动关系具有以下特征:

(1) 劳动关系是在实现劳动过程中所发生的关系,与劳动有着直接的联系。所谓实现劳动过程是指劳动者参加用人单位某种劳动的过程,参加物质生产领

^① 《马克思恩格斯选集》第4卷,第368页。

域的,表现为物质生产性的劳动过程;参加非物质生产领域的,则表现为非物质生产性的劳动过程。根据劳动关系的这一特征,我们可以把作为劳动法调整对象的劳动关系与某些与劳动有关,但并不是在实现劳动过程中所发生的关系区别开来。例如,某人将自己的著作劳动成果交由出版社出版的出版关系,农民在市场上出售自己劳动产品所发生的买卖关系等,这些关系虽然也与劳动有关,但是它们并不是在实现劳动过程中发生的关系,而是在流通领域中发生的关系,因而这种关系是一种由民法调整的民事关系,而不是由劳动法调整的劳动关系。

(2) 劳动关系的双方当事人,一方是劳动者,另一方是提供生产资料的用人单位。这也就是说,作为劳动关系当事人一方的劳动者并非同自有的或直接支配的生产资料相结合,而是与用人单位提供的生产资料相结合。根据劳动关系的这一特征,我们可以把作为劳动法调整对象的劳动关系与某些与劳动有关,但并非与用人单位提供的生产资料相结合所产生的关系区别开来。例如,个体劳动者个人劳动或与其家庭成员共同参加劳动,这是个体劳动者个人或与其家庭成员与自有的生产资料直接结合,在这里并不发生与用人单位提供的生产资料相结合的问题,因而不仅个体劳动者个人劳动不存在劳动关系,即使是个体劳动者与其家庭成员共同劳动也只是一般婚姻家庭关系,而不是由劳动法调整的劳动关系。如果个体劳动者请了帮工、带了学徒,这就发生了帮工、学徒与个体劳动者提供的生产资料相结合的问题,从而形成个体经济组织中个体劳动者与帮工、学徒之间的劳动关系。

(3) 劳动关系的一方劳动者要成为另一方用人单位的成员,并遵守单位的内部劳动规则。根据劳动关系的这一特征,我们可以把作为劳动法调整对象的劳动关系与某些与劳动有关,但劳动者并非另一方用人单位成员的关系,例如承揽关系、劳务关系相区别。承揽关系是承揽人以自己的设备、技术和劳力,为定作人完成一定的工作,而定作人应该接受承揽人所完成的劳动成果,并给付约定的报酬。承揽关系与劳动关系的主要区别在于:承揽人并不加入到定作人单位中成为其成员;承揽人是按照自己的意见,独立地安排自己的劳动或工作;承揽人向定作人交付的是劳动成果,而不是提供自己的活劳动。劳务关系是提供劳务的一方为需要的一方以活劳动形式提供劳务活动,而需要方应支付约定的报酬。随着对外开放、对内搞活政策的推行,劳务关系在对内和对外经济关系中得到广泛适用。在劳务关系中,提供劳务的一方为需要方提供的是活劳动,因此,这种关系更近似于劳动关系。但二者是有区别的。劳务关系与劳动关系的区别在于,劳动关系的主体一方必定是劳动者,另一方是单位,而劳务关系则可以双方都是单位,也可以双方都是公民,或者一方是单位,另一方是公民。此外,劳务关系中提供劳务的一方并不是需要方的成员,他们不是以需要方单位职工的身份,而是以劳务提供者的身份从事劳动。由于承揽关系和劳务关系都不是劳动

关系,而是民事关系,因此,应由民法而不是由劳动法进行调整。

3. 劳动关系的种类

按照不同的角度,劳动关系可以有多种分类方法。例如,按照劳动者是否在编,可以划分为用人单位与正式工之间的劳动关系和用人单位与临时工之间的劳动关系;按照生产资料所有制不同,可以划分为全民所有制单位劳动关系、集体所有制单位劳动关系、个体经营单位劳动关系、联营单位劳动关系、股份制企业劳动关系、外商投资企业劳动关系等。此外,还可以从劳动者所从事的职业不同等多种角度来划分劳动关系的种类。(关于这一问题,可参阅本书第六章中劳动合同的种类。)

(二) 与劳动关系有密切联系的某些其他关系

我国劳动法不仅调整劳动者与用人单位之间的劳动关系,而且还调整与劳动关系有密切联系的某些其他关系。这些其他关系就其本身来说虽然不是劳动关系,但是它们与劳动关系有着密切联系,例如有的是基于劳动关系而产生的,有的是为了维护劳动关系的合法性而产生的等等,因此,我国劳动法也把这些关系列入劳动法的调整对象之内。这些关系主要有以下几种:

1. 管理劳动力方面的关系

国家劳动行政部门与单位或职工之间因就业、培训等问题而发生的关系。国家劳动行政部门与单位和职工之间并不存在劳动关系,但由于这些关系与劳动关系的产生等有着密切的联系,因此这些关系也由劳动法进行调整。

2. 社会保险方面的关系

社会保险是指劳动者在年老、疾病或者丧失劳动能力以及处于失业情况下有从国家和社会获得物质帮助的一种权利。社会保险中的某些项目,例如职工退休、失业或死亡以后,退休职工可以领取退休金,失业职工可以领取失业救济金,死亡职工的家属可以领取丧葬费、抚恤费和救济费等。此时,劳动关系业已终止,但是,这些社会保险是基于原来的劳动关系而产生的,与劳动关系有着密切联系,因此这些社会保险关系也由劳动法进行调整。

3. 处理劳动争议所发生的某些关系

《劳动法》第七十九条规定了处理劳动争议的一般程序:由本单位劳动争议调解委员会调解;由劳动争议仲裁委员会仲裁;由人民法院审理。本单位劳动争议调解委员会和劳动争议仲裁委员会与劳动争议双方当事人之间并不存在劳动关系,但是他们之间的非司法诉讼性质的关系,是为了维护劳动关系的合法性而产生的,与劳动关系有着密切联系,因此,这种关系也由劳动法进行调整。至于劳动争议双方当事人与人民法院之间的司法诉讼性质的关系则由民事诉讼法调整。

4. 工会组织与单位行政之间的关系

1992年第七届全国人民代表大会第五次会议通过的《中华人民共和国工会法》对于工会组织与单位行政之间的关系作了系统的规定,例如,工会有民主参与、民主监督的权利和参与劳动争议处理等,这些关系本身也不是劳动关系,但它们是为了维护劳动者的合法权益,保证劳动法的贯彻执行,因此,工会组织与单位行政之间所发生的这些关系也由劳动法进行调整。

5. 有关国家机关对执行劳动法进行监督检查而发生的关系。有关国家机关,例如劳动行政部门、企业主管部门、卫生部门等,为了维护劳动关系的合法性,保证劳动法的贯彻执行,对执行劳动法进行监督检查而发生的关系,本身也不是劳动关系,但是这种关系与劳动关系有着密切的联系,因此,这种关系也由劳动法进行调整。

综上所述,我国劳动法调整的对象既包括劳动关系,这是主要的调整对象,也包括与劳动关系有密切联系的某些其他关系。这两类社会关系中,又既有实体方面的权利义务关系,也有处理劳动争议程序方面的关系。

三、劳动法在我国法律体系中的地位

法律部门的划分主要取决于法律调整的社会关系的性质和内容。如前所述,劳动法主要是调整劳动关系的,这种关系具有区别于法律所调整的其他社会关系的特有性质。劳动法调整的社会关系的内容也有其特点,它不仅包括经济方面的内容,而且也包括政治方面的内容、文化方面的内容、人身保护方面的内容等等,例如,劳动者通过职工大会、职工代表大会或者其他形式,参与民主管理方面的内容;劳动者职业培训方面的内容;劳动者享有休息、休假和劳动保护方面的内容,等等。劳动关系的特殊性质和特定内容,使得劳动法成为我国社会主义法律体系中的一个独立部门,而与其他法律部门相区别。

(一) 劳动法与民法

1. 调整的对象不同。民法主要是适应商品经济的需要而产生和发展的。民法调整的对象是以商品关系为主要内容的财产关系。民法也调整一定的人身关系,但这种人身关系是与财产关系有着密切联系的。劳动法调整的对象则是劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他关系。

2. 法律关系的主体不同。民事法律关系的主体可以双方都是法人,也可以一方是法人一方是公民,也可以双方都是公民。劳动法律关系的主体一方当事人必定是公民即劳动者,另一方当事人是单位。

3. 调整的原则不同。民法所调整的财产关系主要是商品关系,财产转移依等价有偿的原则进行。我国劳动法所调整的劳动关系也包括一定财产关系的内容,但调整工资遵循的是按劳分配的原则,调整社会保险待遇遵循的是物质帮助的原则。

（二）劳动法与经济法

劳动法与经济法虽然有着密切的联系,但是劳动法并不隶属于经济法,二者是平行的两个独立的法律部门。

1. 调整的对象不同。经济法调整的是以纵向经济管理关系为主和与纵向经济管理关系密切联系的经济协作关系。劳动法主要是调整劳动者与用人单位之间的劳动关系,劳动合同关系的发生是基于双方平等自愿和协商一致的原则横向设定的。

2. 任务不同。经济法的任务在于加强国家对经济活动的宏观调控和提高企业的经营管理水平与经济效益。劳动法的任务在于保护劳动关系双方的合法权益,特别是侧重于保护劳动者的合法权益,以调动劳动者的积极性,增强企业的活力,提高企业的劳动生产率 and 经济效益。

（三）劳动法与行政法

1. 调整的对象不同。行政法调整的对象主要是国家行政机关行使国家行政职能活动中所发生的关系。劳动法调整的对象主要是劳动者在参加用人单位劳动过程中所发生的劳动关系。

2. 法律关系的主体不同。行政法律关系可以发生在国家行政机关之间;国家行政机关与企业、事业组织、社会团体、个体经济组织之间;国家行政机关与公民之间。行政法律关系的主体范围是十分广泛的,但是法律关系主体的一方必定是国家行政机关。劳动法律关系则发生在劳动者与用人单位之间,劳动法律关系主体的一方必定是公民。

3. 法律关系产生的根据不同。行政法律关系是国家行政机关在执行职务活动中产生的,这种法律关系只要具有该项职权的国家机关单方的意思表示即可产生,无须征得另一方当事人的同意,甚至在违反另一方当事人意愿情况下也可以产生。劳动合同则是基于双方当事人平等自愿和协商一致的原则而产生。

四、我国劳动法的体系

劳动法的体系是指劳动法各项法律制度的结构体系。

我国劳动法的体系由以下劳动法律制度组成:

（一）促进就业制度。主要包括劳动就业的方针、政策和劳动就业服务企业管理等项规定。

（二）劳动合同和集体合同制度。主要包括劳动合同的订立、变更、解除和终止,劳动合同的内容和形式,无效劳动合同;集体合同的内容、形式,集体合同的签订程序和法律效力等。

（三）工作时间和休息休假制度。主要包括工作时间、延长工作时间的限制、休息时间和休假制度等。

(四) 工资制度。主要包括工资分配的原则、特殊情况下的工资支付和最低工资保障制度等。

(五) 劳动安全卫生制度。主要包括安全技术规程和劳动卫生规程、劳动安全卫生管理制度等。

(六) 女职工和未成年工特殊保护制度。主要包括对女职工和未成年工的各项特殊保护的规定。

(七) 职业培训制度。主要包括就业前和再就业前的培训、在职培训、职业技能考核鉴定制度等。

(八) 社会保险和福利制度。主要包括社会保险原则、各项社会保险待遇、社会保险基金管理和社会福利制度等。

(九) 劳动争议制度。主要包括劳动争议的处理原则和处理程序制度等。

(十) 监督检查制度。主要包括监督检查执行劳动法的机构和监督检查的职责范围等。

(十一) 法律责任。主要包括因违反劳动法的法律责任和因违反劳动法律、法规所应承担的法律责任。

五、我国劳动法学的体系

劳动法学的体系和劳动法的体系既有联系,又有区别。劳动法的体系是劳动法律规范的逻辑排列,劳动法学的体系则是以劳动法为基础而进行科学分析和理论概括的排列,其内容不局限于劳动法。

《劳动法学》一书由绪言和十七章所组成。绪言是对劳动法学的概括介绍。第一章阐明劳动法的调整对象、体系、本质和作用、适用范围以及基本原则。第二章阐述劳动法的产生和发展,特别是对中华人民共和国建国前和建国后的历史发展作了较全面的介绍。第三章说明国际劳动立法的产生、发展,国际劳动立法的形式和主要内容以及国际劳动立法的意义。第四章论述劳动法律关系的种类、要素及法律事实。绪论和上述四章是对全部劳动法的一般性问题进行理论上的概括,也可以说是全书的总论部分。第五章至十七章是对各项劳动制度基本标准和规范的理论概括,也可以说是《劳动法学》一书的分则部分,依次为:第五章,劳动就业;第六章,劳动合同和集体合同;第七章,工资;第八章,工作时间和休息休假;第九章,劳动安全卫生;第十章,女职工和未成年工特殊保护;第十一章,职业培训;第十二章,社会保险;第十三章,劳动纪律与职业道德;第十四章,工会和职工民主参与;第十五章,劳动争议的处理;第十六章,劳动法执行的监督检查;第十七章,法律责任。

六、我国劳动法的适用范围

我国劳动法的适用范围亦称我国劳动法的效力范围,它是指我国劳动法适用于什么地方、什么人和什么时间。理解和掌握劳动法的适用范围对于我们正确运用劳动法有着重要的意义。

(一) 我国劳动法的空间适用范围

我国劳动法的空间适用范围即我国劳动法适用的地域范围。由于制定劳动法律规范性文件的机关不同,适用的地域范围也不同。凡由全国人民代表大会及其常务委员会通过的劳动法律和由国务院发布的劳动行政法规、决议、命令,除法律、法规本身有特殊规定外,适用于我国全部领域;凡属地方性的劳动法规,只适用于当地人民政府行政管辖区域之内;民族自治地方的人民代表大会制定的劳动自治条例和单行条例,只适用于该民族自治地方。

(二) 我国劳动法对人的适用范围

我国劳动法对人的适用范围即我国劳动法对哪些人发生效力。《劳动法》第二条是关于劳动法对人适用范围的规定:“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。”在我国,企业和个体经济组织普遍实行劳动合同制度,而国家机关、事业组织、社会团体,则需与之建立劳动合同关系的劳动者始适用劳动法。因此,劳动法对人的适用范围可以简述为:劳动法适用于基于订立劳动合同而形成劳动法律关系的用人单位和劳动者。我国劳动法以是否建立劳动合同关系界定其适用范围是从我国国情和劳动关系的复杂性出发的。例如,国家与国家机关工作人员之间的劳动关系与企业与劳动者之间的劳动关系存在很多相异之处,不宜统以劳动法加以规范。因此国家机关的工作人员实行公务员制度,由其他法律部门加以调整而不适用劳动法的規定。同时,以是否建立劳动合同关系界定劳动法的适用范围也与国际惯例大致衔接。随着经济的发展以及劳动法制的完善,我国劳动法对人的适用范围将逐步扩大。

(三) 我国劳动法的时间适用范围

我国劳动法的时间适用范围即我国劳动法的时间效力,是指劳动法生效和失效的时间问题。劳动法生效的时间,一般有两种方式:一种方式是法律规范性文件本身规定了从其通过或公布之日起生效;另一种方式是通过或公布之日并不立即生效,而是在该法律规范性文件中规定了施行日期,待施行日期到来时,该法律规范性文件开始生效。劳动法失效的时间,一般也有两种方式:一种方式是法律规范性文件本身明文规定了终止生效的特定时间或特定条件,当特定时间或特定条件出现时,该法律规范性文件便自然失效;另一种方式是国家制定了