

本书作为一本实用性教材，在编写上注重理论联系实际，同时吸收和反映了劳动与社会保障领域的最新成果。在具体内容的编排上，充分考虑了教学对象的接受能力和理解能力，除图表说明外，还设置有“案例导入”、“温故知新”、“生活个案”、“知识拓展”、“友情提示”等多个栏目。每章后安排了适当数量的习题，有助于学习者对知识的充分吸收和巩固。

樊启荣 主编



21世纪高等院校应用型法律系列规划教材

# 劳动与社会保障法



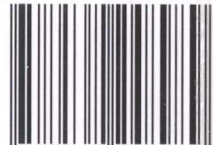
教育部直属师范大学  
华中师范大学出版社

## 主编简介

**樊启荣**，男，1965年9月生于湖北省潜江市。2002年毕业于武汉大学法学院，获民商法学博士学位。现任中南财经政法大学法学院教授、博士生导师、经济法系主任。兼任中国商法学研究会常务理事，中国商法学研究会保险法专业委员会副主任委员，中国保险法研究会常务理事，中国社会学研究会常务理事，湖北省法学会商法研究会副会长兼秘书长。主要学术专长为保险法与社会保险法，在《中国法学》等法学权威核心期刊上相继发表学术论文四十余篇，出版《社会保障法》、《保险法论》、《保险契约告知义务论》等学术专著，并获湖北省优秀博士论文奖、司法部第一届与第三届法学教材与法学优秀科研成果优秀奖、湖北省第六届社会科学优秀成果三等奖。

责任编辑：杜李娟  
谢琴  
责任校对：张晶晶  
封面设计：罗明波

ISBN 978-7-5622-4898-9



9 787562 248989 >

定价：27.00元

21 世纪高等院校应用型法律系列规划教材

# 劳动与社会保障法

主 编：樊启荣  
副 主 编：胡永霞 廖震峡 陈向军 陈敏莉  
编 者：(以姓氏笔画为序)  
丁国良 丁恒越 王国珍 左孝涛  
李雅宁 杨春娇 吴业平 汪新胜  
张中植 陈向军 陈敏莉 胡永霞  
黄本莲 廖震峡 樊启荣

华中师范大学出版社  
2011·武汉

## 内 容 提 要

本书涵盖了劳动与社会保障各领域的主要法律法规,由劳动就业法、劳动条件法、劳动保护法、劳动合同法、基本养老保险制度、基本医疗保险制度、工伤保险制度、失业保险制度、生育保险制度、劳动争议处理法等构成。本书作为一本实用性教材,在编写上注重理论联系实际,同时吸收和反映了劳动与社会保障领域的最新成果。在具体内容的编排上,充分考虑了教学对象的接受能力和理解能力,除图表说明外,还设置有“案例导入”、“温故知新”、“生活个案”、“知识拓展”、“友情提示”等多个栏目。每章后安排了适当数量的习题,有助于学习者对知识的充分吸收和巩固。

## 新出图证(鄂)字 10 号

### 图书在版编目(CIP)数据

劳动与社会保障法/樊启荣 主编。—武汉:华中师范大学出版社,2011.8

(21世纪高等院校应用型法律系列规划教材)

ISBN 978-7-5622-4898-9

I. ①劳… II. ①樊… III. ①劳动法基本知识—中国 ②社会保障—基本知识—行政法—中国 IV. ①D922.5 ②D922.182.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 074334 号

## 劳动与社会保障法

主编:樊启荣◎

责任编辑:杜李娟 谢 琴

编辑室:高校教材编辑室

出版发行:华中师范大学出版社

社址:湖北省武汉市珞喻路 152 号

电话:027—67863426(发行部) 027—67861321(邮购)

传真:027—67863291

网址:<http://www.ccnupress.com>

印刷:华中理工大学印刷厂

字数:340千字

开本:787mm×980mm 1/16

版次:2011年8月第1版

印数:1—3000

责任校对:张晶晶

电话:027—67867364

邮编:430079

电子信箱:[hscbs@public.wh.hb.cn](mailto:hscbs@public.wh.hb.cn)

督印:章光琼

印张:17

印次:2011年8月第1次印刷

定价:27.00元

封面设计:罗明波

欢迎上网查询、购书

敬告读者:欢迎举报盗版,请打举报电话 027—67861321

# 前 言

劳动与社会保障法关乎劳动者权益保障与民生福祉,是中国特色社会主义体系的重要组成部分之一。我国劳动与社会保障立法肇始于1994年的《中华人民共和国劳动法》,2007年又相继颁行《劳动合同法》、《就业促进法》、《劳动争议调解仲裁法》,以配合《劳动法》的实施。2010年10月28日公布的《中华人民共和国社会保险法》,标志着我国劳动与社会保障法的法律体系基本形成。

本教材即是以上述法律体系为蓝本,以教育部制定的“劳动法”课程教学基本原则为依据编写而成的,立足于提高学生的整体素质、综合职业技能和实践性技能,充分体现了劳动与社会保障法所特有的理论性、时效性、实用性及应用性特点。在内容上,共计四编十六章,较为全面、系统地介绍了劳动基本法、劳动合同法、社会保障(险)法、劳动争议处理法。教材中的基本理论及主要内容,注重理论之通识性、内容之基础性、施教之职业性、专业之针对性与教学之启发性。

本教材是集体合作的结晶,由中南财经政法大学法学院樊启荣教授担任主编,负责大纲的拟订及统稿、定稿工作。具体章节分工如下:第一章:李雅宁(集美大学工商管理学院);第二章、第十二章:胡永霞(湖北经济学院法学系);第三章:张中植(三峡大学法学院);第四章:丁恒越(武汉东湖学院政法学院);第五章:廖震峡(华中师范大学汉口分校管理学院);第六章:吴业平(武汉铁路职业技术学院);第七章:丁国良(中国地质大学[武汉]政法学院);第八章:左孝涛(孝感学院政法学院);第九章:黄本莲(湖北师范学院政法学院);第十章:汪新胜(武汉工程大学法商学院);第十一章:王国珍(广西师范学院政法学院);第十三章:陈敏莉(中南民族大学公共管理学院);第十四章:杨春娇(厦门大学法学院、集美大学工商管理学院);第十五章、第十六章:陈向军(湖北师范学院政法学院)。此外,副主编胡永霞副教授参与了初稿的审定工作。

本书的编写与出版,得到了华中师范大学出版社的大力支持,尤其是该社编辑谢琴、杜李娟为本书的出版付出了大量的心血,再次表示衷心的感谢。

樊启荣

2011年7月21日于文治楼

# 目 录

## 第一编 劳动基本法

第一章 劳动法概述	3
第一节 劳动法的概念与调整对象	4
第二节 劳动法的基本原则	8
第三节 劳动法的产生和发展	11
第四节 劳动法律关系	17
第二章 劳动就业法	28
第一节 劳动就业概述	29
第二节 劳动就业服务和管理	39
第三节 就业援助	42
第三章 劳动条件法	44
第一节 基本工资制度	44
第二节 工作时间	53
第三节 休息休假	57
第四章 劳动保护法	60
第一节 劳动保护法概述	60
第二节 劳动安全卫生制度	63
第三节 女职工特殊劳动保护制度	73
第四节 未成年工特殊劳动保护制度	75

## 第二编 劳动合同法

第五章 劳动合同法概述	81
第一节 劳动合同的定义、特征和种类	81
第二节 劳动合同的内容、形式和期限	86



第三节 违反劳动合同法的法律责任 .....	96
<b>第六章 劳动合同的订立、履行和变更</b> .....	101
第一节 劳动合同的订立 .....	101
第二节 劳动合同的履行 .....	111
第三节 劳动合同的变更 .....	114
<b>第七章 劳动合同的解除与终止</b> .....	117
第一节 劳动合同的解除 .....	117
第二节 劳动合同的终止 .....	123
<b>第八章 劳动合同的特别规定</b> .....	132
第一节 集体合同 .....	133
第二节 劳务派遣 .....	139
第三节 非全日制用工 .....	144

### 第三编 社会保障(险)法

<b>第九章 社会保障法概述</b> .....	151
第一节 社会保障概述 .....	151
第二节 社会保险制度 .....	157
第三节 社会保险基金 .....	161
<b>第十章 基本养老保险</b> .....	170
第一节 养老保险的概念与特征 .....	171
第二节 我国的基本养老保险制度 .....	174
<b>第十一章 基本医疗保险</b> .....	185
第一节 医疗保险概述 .....	186
第二节 我国的基本医疗保险 .....	187
<b>第十二章 工伤保险</b> .....	201
第一节 工伤保险概述 .....	202
第二节 我国的工伤保险制度 .....	206
<b>第十三章 失业保险</b> .....	216
第一节 失业保险的概念与特征 .....	216
第二节 我国的失业保险制度 .....	218
<b>第十四章 生育保险</b> .....	225
第一节 生育保险的概念与特征 .....	225
第二节 生育保险基本制度 .....	229

## 第四编 劳动争议处理法

第十五章 劳动争议处理法概述·····	239
第一节 劳动争议的概念与特征·····	239
第二节 劳动争议的范围·····	246
第十六章 劳动争议的处理方法·····	250
第一节 劳动争议的调解·····	251
第二节 劳动争议的仲裁·····	255
第三节 劳动争议的诉讼·····	260
主要参考文献·····	264



# 第一编 劳动基本法



## 第一章 劳动法概述

### 【案例导入】

甲公司主要从事啤酒的生产和销售，生产季节性较强，每年的7月至9月是生产销售旺季。吴某自2005年以来，每逢生产旺季，自带本人的小货车至该公司从事运输工作。双方约定：甲公司每月支付吴某报酬2500元，油费、过路费及违章罚款均由甲公司支付；期间，吴某日常生活起居均在公司内，公司免费为吴某提供吃住。吴某除承担运输工作外，还受相关主管人员指派从事其他工作。2008年8月的一天，吴某受甲公司指派在运送啤酒途中发生交通事故死亡。吴某之妻向当地劳动保障部门申请工伤认定。劳动保障部门审查后，认为吴某自备劳动工具为甲公司提供劳动服务具有临时性、短期性的特点，且双方不存在管理与被管理的社会关系，遂作出工伤调查结论，认定吴某与甲公司之间是劳务关系而非劳动关系，不属于其管辖范围。吴某之妻不服，诉至法院。后法院判决：劳动保障部门作出的工伤调查结论认定事实错误，故予以撤销，并责令其在判决生效后一个月内重新作出具体行政行为。

思考提示：本案的争议焦点是吴某与甲公司之间是劳动关系还是劳务关系。如果确认吴某与甲公司之间存在劳动关系，吴某之死应被认定为工伤，依法享受工伤待遇；如果确认吴某与甲公司之间存在劳务关系，则吴某之死只能要求民事赔偿。工伤待遇与民事赔偿是两种不同的责任形式，承担方式与待遇水平相差较大。由此可见，对劳动关系与劳务关系的不同确认结果直接关系到当事人的利益。工伤认定的前提是劳动者与用人单位之间成立具有管理性质的劳动关系。在一般劳动关系中，生产工具是由用人单位提供的，而劳务关系中，生产工具通常是由服务方自己提供的。本案中，吴某自备车辆为甲公司提供运输服务，与甲公司似乎形成劳务关系。但吴某自备生产车辆在甲公司从事运输工作期间，有固定的月收入，车辆的相关费用也由甲公司承担，而且吴某日常生活起居均在甲公司内，甲公司亦免费为吴某提供吃住；吴某除承担运输工作外，还受相关主管人员指派从事其他工作，显然双方具有一定的管理与被管理关系。甲公司主要从事啤酒的生产和销售，生产季节性较强，主要集中在每年的7月至9月，其特殊性使劳动者不可能长期不间断地为其提供劳动。吴某为甲公司提供运输服务，具有临时性、短期性的特点不影响双方劳动关系的成立。

## 第一节 劳动法的概念与调整对象

### 一、劳动法的概念

在我国，劳动法的概念一般有狭义和广义之分。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》。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法律规范的总和。劳动法学中所称的劳动法，一般意义上都是指广义的劳动法概念。

### 二、劳动法的调整对象

劳动法的调整对象包括劳动关系和与劳动关系密切联系的其他社会关系。在这两类社会关系中，劳动关系是劳动法调整的最重要、最基本的关系。

#### （一）劳动关系

##### 1. 劳动关系的含义

所谓劳动关系，即人们在从事劳动过程中发生的社会关系。劳动是人们改变劳动对象使之适合自己需要的、有目的的活动，它是人类社会能够生存发展的基础。人们在劳动过程中所发生的社会关系包括两种：一种是劳动者与劳动力使用者之间所发生的关系；另一种是劳动者与其他劳动者之间所发生的关系。劳动法并不调整一切与劳动有关的社会关系，只调整前一种劳动关系，属于狭义的社会劳动关系。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，劳动力所有者（劳动者）与劳动力使用者（用人单位）之间所发生的有偿的职业劳动关系。

##### 2. 劳动关系的特征

作为劳动法调整对象的劳动关系，其特征可以概括为以下几方面：

（1）劳动关系的当事人一方是劳动者，另一方是劳动力使用者。劳动者，即劳动力所有者和支出者，也就是在劳动关系中提供从属劳动的一方当事人；劳动力使用者，即生产资料所有者和劳动力使用者，在我国被称为用人单位。劳动关系主体的特定性是区别劳动关系和其他社会关系的重要标志。例如，家庭成员之间基于共同劳动所发生的关系，因为不是发生在劳动者和用人单位之间，因而不属于劳动关系的范围。

（2）劳动关系是一种劳动力与生产资料的结合关系。劳动关系的本质是强调劳动者将其所有的劳动力与用人单位的生产资料相结合。这是劳动关系区别于劳务关系的本质特征。在劳务关系中，劳动者所有的劳动力往往是作为一种劳务产品而输出，体现的是

一种买卖关系或者加工承揽关系等。

(3) 劳动关系是具有显著从属性的劳动组织关系。虽然双方的劳动关系是建立在平等自愿、协商一致的基础上的,但劳动关系建立后,双方在职责上则具有了从属关系。用人单位作为劳动力使用者,要安排劳动者在组织内和生产资料结合;而劳动者则要通过运用自身的劳动能力,包括体力劳动能力和智力劳动能力,完成用人单位交给的各项生产任务,并遵守单位内部的规章制度。因而劳动关系成为一种以隶属主体间的指挥和服从为特征的管理关系,具有很强的隶属性质,而劳务关系的当事人双方则无组织从属性。

(4) 劳动关系兼有人身关系和财产关系性质。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质意义上说是一种人身关系。由于劳动是人们谋生的主要手段,劳动者以劳动力的让渡来换取生活资料,因此劳动关系又是一种以劳动力交易为内容的财产关系。无偿的劳动,如志愿者参加社会义务劳动或慈善事业的劳动,在劳动过程中与劳动组织者之间发生的社会关系,就不属于劳动关系。

### 3. 劳动关系与劳务关系的区别

劳务关系是两个或两个以上平等主体之间,就劳务事项进行等价交换过程中形成的一种经济关系,提供劳务的一方为需要的一方以劳动形式提供劳务活动,而需要方支付约定的报酬。劳动关系与劳务关系的主要区别详见表 1-1。

表 1-1 劳动关系与劳务关系的主要区别

区别	劳动关系	劳务关系
主体资格不同	主体只能一方是用人单位,另一方则必须是劳动者个人	主体双方当事人可以同时都是法人、其他组织、自然人,也可以分别是自然人与法人、组织
产生的依据不同	基于用人单位与劳动者之间生产要素的结合而产生的关系	基于双方的书面约定或口头约定而产生的关系
主体关系不同	主体双方在建立劳动关系时是平等的,但劳动关系一旦确立,劳动者就和用人单位产生了一定的隶属性。在劳动过程中,用人单位和劳动者之间是管理者与被管理者的关系。劳动者要遵守用人单位的劳动纪律,接受用人单位在劳动过程中的管理	主体双方在劳务关系建立时和确立后都只存在平等的财产关系,彼此之间无从属性,没有管理与被管理、支配与被支配的权利和义务。劳务提供者提供劳务服务,用人单位支付劳务报酬,各自独立、地位平等

续表

区别	劳动关系	劳务关系
确定报酬的原则及支付方式不同	用人单位按照劳动的数量和质量及国家有关规定给予劳动报酬，体现按劳分配原则。其支付方式表现为一种持续、定期的工资支付（一般是按月支付，具有规律性）	劳务价格按等价有偿的市场原则，完全由双方当事人协商确定。支付方式多为一次性的即时结清或按阶段、按批次支付，没有规律性
主体的待遇不同	劳动者除获得劳动报酬外，还有保险、福利待遇等	提供劳务的一方一般只获得劳务报酬
适用的法律不同	由劳动法调整	由民法、合同法、经济法调整

#### 4. 我国劳动法调整的劳动关系的范围

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劳动法。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。”《劳动合同法》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（以下称用人单位），与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，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、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。”《劳动合同法实施条例》第3条规定：“依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会，属于劳动合同法规定的用人单位。”

我国劳动法调整的劳动关系的范围如下：

（1）我国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等用人单位与劳动者建立劳动关系，适用劳动法。①企业。凡是中华人民共和国境内的企业，不分所有制形式及经济形态，也不分组织形式，包括国有企业、集体企业、私营企业、外商投资企业、港澳台企业、股份有限公司、有限责任公司、合伙企业、个人独资企业等，都是劳动法意义上的用人单位。②个体经济组织。指依法取得个体营业执照的个体工商户，一般雇工在7人以下，从事工商业经营。③民办非企业单位。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。我国的民办非企业单位主要有各类民办学校、医院、文艺团体、科研院所、体育场馆、职业培训中心、福利院、人才交流中心等。④会计师事务所、律师事务所等合伙组织。目前我国，会计师事务所可分为有限责任公司、合伙制两种形式。律师事务所的组织形式有合伙所、个人所和国资所三种组织形式。⑤基金会。指依法成立的利用自然人、

法人或者其他组织捐赠的财产，以从事公益事业为目的的非营利性法人。我国已建立的基金会有中国老年基金会、中国残疾人福利基金会、中国福利基金会、宋庆龄基金会、中国青少年发展基金会等。

(2) 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、解除或者终止劳动合同关系，依照劳动法的有关规定执行。①国家机关。包括国家和地方权力机关、国家和地方行政机关、国家和地方审判机关和法律监督机关、各级人民法院和人民检察院、国家军事机关等。②事业单位。指国家为了公益目的，由国家机关举办或者其他组织利用国有资产举办的，从事教育、科研、文化、卫生等活动的社会服务组织。例如，学校、基础性科研院所、出版社、应用研究科研院所、劳动监察机构、国土资源监察机构等。③社会团体。指由若干社会成员为了共同目的而自愿组成的各种社会组织。例如，社会经济团体，学术研究团体，文艺、体育工作团体等。

(3) 实行聘用制的事业单位与其工作人员的关系，法律、行政法规或国务院另有规定的，不适用劳动法；如果没有特别规定，适用劳动法。实行聘用制的事业单位，指的是以聘用合同的形式确定事业单位与工作人员基本人事关系的社会服务组织。

(4) 国家机关的公务员、事业单位和社会团体中除工勤人员以外的纳入公务员编制或者参照公务员进行管理的工作人员，适用《中华人民共和国公务员法》，不适用劳动法。农村劳动者（乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外）、现役军人和家庭雇佣劳动关系等不适用我国劳动法。

### 生活个案

2002年6月，安徽农民周某经上海普陀区保姆中介公司介绍，在普陀区的一个家庭中做家政服务员。2003年12月24日，周某在为雇主擦窗户时不小心从四楼摔了下来，摔成重伤。医院诊断为脾脏破裂，腰椎粉碎性骨折，手术费用需要6万元。因雇主和周某均无力承担手术费用，周某申请劳动争议仲裁，要求普陀区保姆中介公司承担赔偿责任。劳动争议仲裁委员会认为周某只是经保姆中介公司介绍就业，而非保姆中介公司委派去工作的，所以双方没有隶属关系，不属于劳动争议范畴。后周某在社会帮助下解决了医疗费问题。

分析提示：本案反映了一个问题，即家政服务关系是否属于劳动法所调整的劳动关系。根据我国劳动法的规定，劳动关系中的用人单位是“组织”，不是自然人，所以自然人之间的雇佣关系不受劳动法的调整。但并非所有的家政服务关系都不受劳动法的调整。目前社会上的家政服务关系主要有三种：第一种是家庭直接雇佣家政服务员，双方建立雇佣关系；第二种是家政服务员与家政公司签订劳动合同，作为公司的聘用员工，接受其培训、管理，向公司上缴管理费，由公司和个人依法缴纳社会保险费用，同时，家政公司与接受服务的家庭签订服务合同，家政服务员以家政公司名义向客户提供家政服务；第三种则是家庭或



家政服务员通过家政中介服务公司建立雇佣关系，家政服务员和有关家庭按约定向中介公司支付一定的中介费用。其中，只有第二种关系符合劳动关系的特点，家政公司作为劳动法意义上的用人单位与家政服务员形成隶属关系。在第一种和第三种情形下，家庭和家政服务员之间是雇佣关系，而非劳动关系，应由民法调整。本案属于第三种情形，所以不属于劳动争议范畴。

## （二）与劳动关系有密切联系的其他社会关系

劳动法除了调整劳动关系以外，还调整与劳动关系有密切联系的其他社会关系。这些关系本身并不是劳动关系，但是与劳动关系有着密切联系，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，有的是随着劳动关系而附带产生的关系。因为这些关系具有与劳动关系有着密切联系的特点，所以我国的法律把它们列入劳动法调整的范畴。这些关系包括：①劳动管理方面发生的关系，即劳动行政部门与用人单位之间因劳动者的招收、录用、培训等发生的关系。②执行社会保险方面的关系，即社会保险机构与用人单位及劳动者之间因执行社会保险制度而发生的关系。③监督劳动法律法规的执行方面的关系，即有关国家机关（如劳动行政部门、卫生部门）、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工会活动方面的关系，即工会代表职工整体利益在开展各种活动中与用人单位之间发生的关系。⑤处理劳动争议而发生的关系，即国家劳动争议处理机构与用人单位、劳动者之间由于调解、仲裁和审理劳动争议而产生的关系。

### 温故知新

下列社会关系属于劳动法调整对象的是（ ）。

- A. 某公司与其职工因支付加班费用问题而发生的关系
- B. 某私营企业与职工因培训而发生的关系
- C. 李某雇佣赵某照顾自己患病的母亲而发生的关系
- D. 劳动监察大队执法人员因查处某建筑公司雇佣童工而发生的关系

答案：ABD

## 第二节 劳动法的基本原则

### 一、劳动法基本原则的概念

劳动法的基本原则是指集中体现劳动法的本质和基本精神，主导整个劳动法体系，贯穿于各项劳动法律制度之中，贯穿于劳动法的立法、执法和司法全过程的总的指导思想 and 基本准则。它是劳动法的核心和灵魂。

## 二、劳动法基本原则的内容

### (一) 保障劳动权原则

保障劳动权原则是劳动法基本原则中首要和最重要的原则。因为劳动权是劳动法的基本问题，劳动法中所规定的其他权利，如劳动报酬权、休息权、劳动安全卫生权等，都是以劳动权的实现为前提的。在现代社会，劳动权是人权的一项基本内容，具有生存权和发展权的属性。

劳动权的确立在劳动法历史上经历了曲折的过程。19 世纪初，英国首先诞生了现代意义的劳动法，而直到 20 世纪中叶，劳动权才首次在法国 1946 年宪法中得到确认。其后世界各国亦将劳动权规定在宪法中。

新中国成立后制定的历次宪法都有对劳动权的规定。1994 年 7 月，我国颁布了《中华人民共和国劳动法》，明确规定了劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利，构建了我国劳动权保护的基本框架。

保障劳动权的含义包括以下方面：

首先是最基本保护，即对劳动者基本权利的保护。国家以劳动基准法的形式对劳动者的最低劳动标准、最基本的劳动条件作出强制性规定，要求用人单位为劳动者提供的劳动条件和劳动标准不得低于国家规定，从而使劳动者的基本权利获得绝对性保护。

其次是平等保护，即劳动者在劳动法上的法律地位一律平等。凡是有劳动能力和意愿的公民都有平等地获得劳动机会的权利，有根据其志愿、才能、教育程度并在考虑社会需求的情况下选择职业及工种的权利。劳动者的基本权利不因其民族、种族、性别、年龄、文化程度、财产状况、宗教信仰、职业、劳动关系的性质而有所不同。但这种平等保护并不排斥对特殊劳动者群体如未成年工、女职工等的特殊保护。

最后是优先保护，即在特定条件下，当对用人单位利益的保护和对劳动者利益的保护发生冲突时，应优先保护劳动者的合法权益。例如，劳动法对企业裁员行为的严格限制就体现了对劳动者权利的优先保护。

### (二) 劳动自由原则

在国际上，劳动自由原则更多地是指禁止任何形式的强迫劳动。所谓强迫劳动，是指以任何惩罚相威胁，强迫任何人从事非本人自愿的一切劳动或服务的行为。历史上的强迫劳动现象主要表现为奴隶或者农奴的劳动。在现代社会，强迫劳动或者奴役劳动已被视为一种侵犯人权的行为，为国际法所禁止。

禁止强迫劳动还是一项基本国际劳工标准。国际劳工组织关于强迫劳动问题的公约主要有两项：1930 年的《强迫劳动公约》（第 29 号公约）和 1957 年的《废除强迫劳动