



人力资源管理精品课程

RENLI ZIYUAN GUANLI FALÜ JICHU

人力资源管理法律基础

王洛忠◎编著



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社



人力资源管理精品课

RENLI ZIYUAN GUANLI FALÜ JICHU

人力资源管理法律基础

王洛忠◎编 著

北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理法律基础/王洛忠编著. —北京: 北京师范大学出版社, 2012.3

(人力资源管理精品课程)

ISBN 978-7-303-14217-0

I. ①人… II. ①王… III. ①人力资源管理-劳动法-基本知识-中国 IV. ①G922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 037016 号

营销中心电话 010-58802181 58805532
北师大出版社高等教育分社网 <http://gaojiao.bnup.com.cn>
电子信箱 beishida168@126.com

出版发行: 北京师范大学出版社 www.bnup.com.cn
北京新街口外大街 19 号
邮政编码: 100875

印 刷: 北京中印联印务有限公司
经 销: 全国新华书店
开 本: 184 mm × 260 mm
印 张: 25.5
字 数: 586 千字
版 次: 2012 年 3 月第 1 版
印 次: 2012 年 3 月第 1 次印刷
定 价: 36.00 元

策划编辑: 马洪立 责任编辑: 王一涵
美术编辑: 毛 佳 装帧设计: 毛 佳
责任校对: 李 茵 责任印制: 李 啸

版权所有 侵权必究

反盗版、侵权举报电话: 010-58800697

北京读者服务部电话: 010-58808104

外埠邮购电话: 010-58808083

本书如有印装质量问题, 请与印制管理部联系调换。

印制管理部电话: 010-58800825

前 言

与人力资源管理有关的法律制度是调整劳动者和用人单位之间劳动关系的各项法律规范的总称,是我国社会主义法律体系的重要组成部分。一直以来,我国高度重视与人力资源管理有关的劳动立法工作,早在1994年就制定了《劳动法》,成为人力资源管理领域的“基本法”和劳动者合法权益的“守护神”。近年来,在构建社会主义和谐社会和社会主义法治国家的大背景下,我国劳动立法进入“黄金时期”。2008年相继施行了《劳动合同法》、《就业促进法》和《劳动争议调解仲裁法》等劳动法律和《劳动合同法实施条例》、《职工带薪年休假条例》等劳动法规。2010年全国人大常委会通过了《社会保险法》,作为其配套法规的《工伤保险条例》和《工伤认定办法》被重新修订;最高人民法院颁布了《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》,进一步完善了我国与人力资源管理有关的法律体系。

与此同时,我们看到:在劳动立法领域,我国劳动法的立法位阶偏低,多为劳动法规和规章;至今没有一部统一、完整的劳动法典,立法显得分散、凌乱;相关规定不能适应深刻变化的经济社会形势,亟待修改完善。在执法领域,严峻的就业形势和巨大的就业压力给劳动法和社会保障法的贯彻实施带来很大困难;我国劳动立法和配套法规种类较多,修订较快,法制宣传和教育相对滞后;一些用人单位和劳动者法制观念淡薄,违反劳动和社会保障法律法规的现象比较严重,劳动侵权行为时有发生,劳动争议案件出现高发态势。由此可见,完善我国劳动立法体系,加强劳动法制宣传教育,提升劳动执法质量和司法水平,对于规范用人单位的用工行为、维护劳动者的合法权益、构建和谐劳动关系,具有重大意义。

笔者从2004年8月进入北京师范大学管理学院任教以来,连续八年为人力资源管理专业的同学开设《人力资源管理法律基础》课程,深知编写一本高质量教材对于宣传、普及劳动和社会保障法律知识的重要性。八年来,只要有劳动和社会保障领域的新法通过或旧法被修订,笔者就会及时修改、补充和完善自己的讲稿。在多年教学积累和讲稿修订的基础上,本教材最终得以定稿和出版。

本教材具有下列几个特点:

1. 法律知识体系完整、科学。本书在体系框架上包括5篇18章,分为劳动法基础理论、劳动合同法律制度、劳动基准法律制度、社会保险法律制度、劳动权利救济法律制度等篇章,内容涉及《劳动法》、《就业促进法》、《劳动合同法》、《社会保险法》、《劳动争议调解仲裁法》等相关法律和法规。既包括对抽象法理的介绍,也包括对实用法条的解析;既包括平等就业、劳动报酬、休息休假、安全卫生、劳动保护、社会保险等方面的实体性法律规定,也包括劳动争议处理、劳动保障监察等程序性法律规定。

2. 援引法律规定新颖、准确。近年来我国劳动和社会保障领域立法活跃,不少旧法被废止,许多新法相继出台。本教材力求紧跟我国劳动立法的最新实践,确保援引和适用的是最新法律法规和司法解释。如第四篇“社会保险法律制度”体现了2011年7月1日开始施行的《社会保险法》的最新规定;第八章“劳动报酬和工资立法”所引用的最低工资标准都是各省市最新修订的;第十章和第十五章涉及女职工的特殊保护,国务院法制办公室于2011年11月21日向社会全文公布了《女职工特殊保护条例(征求意见稿)》,由于该条例还没有生效,本书对此用注释的形式加以说明。

3. 相关法律资料丰富、实用。在我国劳动和社会保障领域,立法主体的多元化导致了法律规定相对分散、标准不一;受教材篇幅限制,本书不可能穷尽我国现行的全部劳动法律和法规。在行文中,通过每章的“资料链接”,分析法学界对特定问题的立法争议,介绍国际上其他国家的立法举措,总结我国在立法和执法上遇到的实际问题,为读者增加了大量有用信息。在附录部分,笔者将我国现行的与人力资源管理相关的主要法律法规和司法解释进行了汇编,供读者使用时查阅。

4. 案例分析注重能力培养。本书在每章中都配有1~2个经典案例,对多数案例都注明了来源出处,介绍了基本案情和处理结果,确保了案例的典型性和真实性。结合相关理论知识和法律规定对典型案例进行深入分析,有助于培养读者理论联系实际的学习方法,提升其运用所学法律知识分析和解决实际问题的能力。

5. 内容编排规范,语言严谨流畅。每章开篇配有“内容摘要”和“关键术语”,方便读者更好地把握本章的主要内容;结尾配有“问题与思考”,供读者总结、复习和检验学习效果。在人文社科领域的各学科中,法律用语相对来说是最为严谨的。因为表达严谨,往往语句冗长,抽象难懂。本书在行文过程中,既力求用语准确,表达严谨;又力求语句通顺,简洁流畅,提高了可读性。

本书在编写过程中参考了国内人力资源管理、劳动和社会保障法学界前辈和同行的许多著作和论文,限于教材的性质,有些注明了资料出处和观点来源,有些则未注明,但在本书的参考文献中均予以列明,在此予以说明,顺致感谢。

感谢我的研究生于艳淼、王华、常慧慧、丁泓、李唯真、秦颖等同学对书稿的认真校对;感谢北京师范大学出版社马洪立和王一涵老师为本书编辑和出版所做的大量工作。

由于编写时间仓促,作者水平有限,加上我国人力资源管理立法工作进展迅速,疏漏和谬误之处在所难免,敬请学界前辈、各位同仁和广大读者批评指正。

王洛忠

2012年1月

目 录

第一篇 劳动法基础理论

第一章 劳动法概述 /3

- 第一节 劳动法的立法体系 3
- 第二节 劳动法的立法目的 8
- 第三节 我国劳动法的立法原则 17
- 第四节 劳动法的适用范围 22
- 第五节 国外劳动立法的过程 26
- 第六节 中国劳动立法的过程 31

第二章 劳动法律关系 /35

- 第一节 劳动关系的涵义和特征 35
- 第二节 劳动法律关系的涵义和特征 39
- 第三节 劳动法律关系的主体 45
- 第四节 劳动法律关系的内容 55
- 第五节 劳动法律关系的客体 61
- 第六节 劳动法律关系的运行 62

第三章 就业促进法 /66

- 第一节 《就业促进法》的立法背景 66
- 第二节 政府促进就业的责任和政策 71
- 第三节 公平就业制度 75
- 第四节 就业服务和管理 84
- 第五节 职业教育和培训 88
- 第六节 就业援助制度 89

第二篇 劳动合同法律制度

第四章 劳动合同 /95

- 第一节 劳动合同的概念和特征 95

第二节	劳动合同的订立和生效	99
第三节	劳动合同的履行和变更	108
第四节	劳动合同的解除和终止	111
第五章	集体合同制度 /120	
第一节	集体合同概述	120
第二节	集体合同的订立	128
第三节	集体合同的履行、变更、解除和终止	134
第六章	特殊用工形式的法律规定 /138	
第一节	劳务派遣制度	138
第二节	非全日制用工制度	150
第三篇 劳动基准法律制度		
第七章	工作时间和休息休假 /159	
第一节	工作时间及其标准	159
第二节	休息休假及其标准	164
第三节	延长工作时间及其规定	174
第八章	劳动报酬和工资立法 /182	
第一节	劳动报酬的涵义和构成	182
第二节	基本工资制度	187
第三节	最低工资制度	190
第四节	工资支付法律保障	199
第九章	劳动安全卫生基准制度 /203	
第一节	劳动安全卫生基准制度概述	203
第二节	劳动安全卫生技术规程	211
第三节	劳动安全卫生管理制度	215
第四节	生产安全事故报告和调查处理制度	220
第五节	职业病防治法律制度	226
第十章	对特殊职工的劳动保护 /233	
第一节	对女职工的特殊劳动保护	233
第二节	对未成年工的特殊劳动保护	237
第三节	对残疾人的特殊劳动保护	240

第四篇 社会保险法律制度

第十一章 基本养老保险制度 /247

第一节	基本养老保险制度的覆盖范围	247
第二节	基本养老保险的筹资模式	250
第三节	基本养老保险待遇	255
第四节	农村社会养老保险	263

第十二章 基本医疗保险制度 /265

第一节	城镇职工基本医疗保险	265
第二节	城镇居民基本医疗保险	271
第三节	新型农村合作医疗制度	274
第四节	基本医疗保险管理制度	276

第十三章 工伤保险制度 /286

第一节	工伤保险的覆盖范围	286
第二节	工伤保险基金的募集	288
第三节	工伤认定与劳动能力鉴定	291
第四节	工伤保险待遇	297

第十四章 失业保险制度 /308

第一节	失业保险的参保范围和资金筹集	308
第二节	失业保险待遇	313

第十五章 生育保险制度 /320

第一节	生育保险概述	320
第二节	生育保险的参保范围和基金构成	322
第三节	生育保险待遇	325

第五篇 劳动权利救济法律制度

第十六章 劳动争议处理 /331

第一节	劳动争议处理概述	332
第二节	劳动争议协商	336
第三节	劳动争议调解	339
第四节	劳动争议仲裁	343
第五节	劳动争议诉讼	348

第十七章 劳动保障监察 /357

第一节	劳动保障监察的内涵和特征	357
第二节	劳动保障监察的主体和权责	360
第三节	劳动保障监察的对象和内容	363
第四节	劳动保障监察的管辖和程序	364

第十八章 违反劳动法的法律责任 /370

第一节	违反劳动法的法律责任概述	370
第二节	用人单位违反劳动法的法律责任	377
第三节	劳动者违反劳动法的法律责任	384
第四节	其他主体违反劳动法的法律责任	387

附录 人力资源管理相关法律法规汇编 /391

主要参考文献 /397

北师大版经管类高校教材书目(赠教学课件) /399

第一篇



劳动法基础理论

第一章 劳动法概述

【内容摘要】

社会法范畴的劳动法在广义上既包括《宪法》中的劳动规范，也包括《劳动法》、《劳动合同法》、《社会保险法》、《劳动争议调解仲裁法》等法律，还包括行政法规与规章、司法解释与国际公约等。

劳动法的立法目的是保护劳动者的合法权益，确立、维护和发展稳定和谐的劳动关系，促进经济发展和社会进步。为此，劳动立法必须坚持劳动自由、劳动协调和劳动保障等原则。

劳动法的适用范围也称效力范围，包括空间适用范围、对人的适用范围和时间适用范围。

比较中外劳动立法的过程，可以看出：资本主义国家劳动法的产生，与资本主义生产方式的形成和工人运动的兴起密切相关；社会主义劳动法的产生，则与社会主义国家的建立同步。

【关键术语】

劳动法的立法体系；劳动法的立法目的；劳动法的立法原则；劳动法的适用范围；中外劳动立法的过程

劳动法是我国社会主义法律体系中一项重要的基本法，属于社会法的范畴。制定并实施劳动法，通过劳动法律规范调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他社会关系，有助于保护劳动者的合法权益，确立、维护和发展用人单位与劳动者之间稳定、和谐的劳动关系，促进经济发展和社会进步。

本章主要介绍我国劳动法的立法体系、立法目的、立法原则、适用范围和中外劳动立法的大致过程。

第一节 劳动法的立法体系

从一般意义上讲，劳动法是调整劳动者与用人单位之间劳动关系的法律规范的总称。它是我国社会主义法律体系中的一个重要独立部门。

劳动法的概念可作狭义和广义两种理解。狭义上的劳动法，是指第八届全国人大常委会第八次会议于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》。广义上的劳动法，则包括一个国家的劳动法典和与劳动法典配套实施的一系列劳动法规和规章。就我国而言，广义上的劳动法主要包括《劳动法》、《就业促进法》、《劳动合同法》、《社会保险法》、《劳动争议处理法》、《工会法》及相关劳动法律、法规和规章。

除有特殊说明外，本书一般是从广义上理解和使用劳动法的。

我国劳动法的立法体系包括：

一、《宪法》中相关的劳动规范

《宪法》是国家的根本大法，具有最高的法律效力，它所规定的内容都是国家政治、经济、社会生活中带有根本性的问题。

我国《宪法》中的许多条款是有关调整劳动关系的内容。例如，我国《宪法》第42条规定：“中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。国家通过各种途径，创造劳动就业条件，加强劳动保护，改善劳动条件，并在发展生产的基础上，提高劳动报酬和福利待遇。”第43条规定：“中华人民共和国劳动者有休息的权利。国家发展劳动者休息和休养的设施，规定职工的工作时间和休假制度。”等等。

上述内容具有最高的法律效力，其他法律法规都不能与之相冲突，它们构成了我国劳动法的基本原则，也是劳动立法的基本依据。但是，《宪法》中的这些规范都只是原则性的规定，一般不能直接适用，需要立法机关或者政府制定配套的法律法规。

二、劳动法律

狭义上的法律包括我国全国人大制定和修改的基本法及全国人大常委会制定和修改的其他法律，其效力仅次于《宪法》。我国主要的劳动法律包括：

1. 《劳动法》

1994年7月5日由第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过、并于1995年1月1日正式实施的《中华人民共和国劳动法》，是与人力资源管理相关的法律部门中的基本法和主要表现形式。

《劳动法》对劳动者的就业、培训、劳动合同、工时、休假、工资、保险、劳动保护、劳动争议、监督检查、法律责任作了全面的规定。《劳动法》实施17年来，对保障劳动者的合法权益、维护社会的和谐稳定、促进经济的发展，起了重要的作用，特别是在劳动者权益的维护方面，《劳动法》功不可没，被广大劳动者誉为他们权益的“守护神”。

2. 《劳动合同法》

2007年6月29日，备受关注的《劳动合同法》经第十届全国人大常委会第二十八次会议审议通过，并于2008年1月1日起施行。2008年9月18日国务院第535号令公布了《中华人民共和国劳动合同法实施条例》，作为对《劳动合同法》的细化和补充。

《劳动合同法》是我国劳动法律体系的重要组成部分，这部法律的颁布和施行是我国劳动合同制度建设的重要成果，对于规范用人单位的用工行为，明确劳动合同双方当事人权利和义务，保护劳动者的合法权益，发展和谐稳定的劳动关系，巩固和健全适应社会主义市场经济体制要求的劳动用工机制，实现人力资源的有序流动和合理配置，增强就业的稳定性和提高就业质量，都具有十分重要的意义。

3. 《就业促进法》

2007年8月30日，第十届全国人大常委会第二十九次会议审议并通过了《中华人

民共和国就业促进法》。

就业是民生之本、安国之策。我国劳动力供大于求的矛盾长期存在，就业结构性矛盾突出，新成长劳动力就业、农村劳动力转移就业、经济结构调整出现的失业人员再就业等问题相互叠加，就业压力巨大。扩大就业机会，提高就业质量，不仅是当前的一项重点工作，更是一项长期的战略任务。《就业促进法》明确了就业工作在经济社会发展中的重要地位，将扩大就业作为经济社会发展的重要目标，有利于推动经济和社会又好又快发展；明确了政府在促进就业工作中的重要职责，将行之有效的积极就业政策措施制度化，使促进就业的工作机制和工作体系法制化，有利于解决我国就业工作中面临的突出矛盾和问题，形成促进就业的长效机制，是一部保障民生的重要法律。

4. 《劳动争议调解仲裁法》

2007年12月29日第十届全国人民代表大会常务委员会第三十一次会议通过了《劳动争议调解仲裁法》。这是继《劳动合同法》从实体上保护劳动者权益之后，全国人大常委会制定的从程序上保护劳动者权益的又一部重要法律。

我国现行劳动争议处理制度是由1993年国务院发布的《企业劳动争议处理条例》和1994年全国人大常委会通过的《劳动法》确立的。劳动争议处理程序通常概括为“一调一裁两审”。新实施的《劳动争议调解仲裁法》，针对现行制度中存在的突出问题，在维持“一调一裁两审”基本程序不变的情况下，对局部程序进行了“手术”，目的在于建立便捷、有效、低廉的劳动争议处理制度。

5. 《社会保险法》

2010年10月28日，第十一届全国人民代表大会常务委员会第十七次会议表决通过了《社会保险法》，并于2011年7月1日起施行。

《社会保险法》被称为社保领域的基本法，它的出台对于健全和完善中国社会领域的立法具有重要意义。在此之前，尽管各种社会保险制度已在中国实施多年，却没有一部专门的综合性法律加以规范。综合性社会保险基本法的缺失，令中国目前的社会保险制度缺乏明确的价值取向。《社会保险法》分为12章98条，分别规定了基本养老、基本医疗、工伤、失业和生育五大险种，明确了保费的征缴、基金的管理、社保的经办监督，并严格划定了法律责任。《社会保险法》的实施将为老有所养、病有所医、工伤有赔偿、失业有救济、生育有津贴的美好愿景打下更坚实的制度基础，让百姓的幸福生活更加“保险”。

6. 其他劳动法律

其他劳动法律包括全国人民代表大会及其常务委员会制定并颁布、专门调整劳动关系的法律，如2001年10月27日第九届全国人大常委会第二十四次会议修正的《工会法》；2001年10月27日第九届全国人大常委会第二十四次会议通过的《职业病防治法》；2002年6月29日第九届全国人大常委会第二十八次会议通过的《安全生产法》等。

全国人大及其常委会颁布的其他法律中，也可能涉及调整劳动关系的若干内容，如《妇女权益保障法》、《未成年人保护法》、《公司法》等。

三、劳动行政法规

根据《宪法》和法律，国务院有权制定行政法规，发布决定和命令。劳动行政法规虽然效力低于《宪法》和法律，但同样在全国范围内适用。

目前仍然生效的重要劳动行政法规包括：2002年国务院颁布施行的《禁止使用童工规定》；2004年施行的《劳动保障监察条例》；2007年施行的《残疾人就业条例》；2008年施行的《劳动合同法实施条例》等。

四、司法解释

司法解释是指由最高人民法院在审理劳动争议案件中对于如何正确适用劳动法律规范所做的解释，它是一种具有普遍约束力的解释，是全国各级人民法院审理劳动争议案件的重要依据。

最高人民法院做出的劳动司法解释比较多，主要有《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》(自2001年4月30日起施行)、《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》(自2006年10月1日起施行)、《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》(自2010年9月14日起施行)和《最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件适用法律若干问题的规定》(自2003年9月5日起施行)、《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》(自2004年5月1日起施行)等。

五、地方性劳动法规

省、自治区、直辖市的人民代表大会及其常委会根据本行政区域的具体情况和实际需要，在不同《宪法》、法律和行政法规相抵触的前提下，可以制定地方性法规。

较大市的人民代表大会及其常委会根据本市的具体情况和实际需要，在不同《宪法》、法律、行政法规和本省、自治区的地方性法规相抵触的前提下，可以制定地方性法规，报省、自治区的人大常委会批准后施行。

六、行政规章

包括国务院的部门行政规章和地方性行政规章两种。

部门行政规章是国务院劳动行政部门及其他有关部门在本部门权限内制定的规范性劳动文件。我国人力资源管理方面的多数部门规章都是劳动和社会保障部(现为人力资源和社会保障部)制定的。由于目前我国劳动法体系还很不完善，人力资源和社会保障部制定的大量的部门规章事实上在规范劳动关系中起着至关重要的作用。重要的部门劳动规章有：2004年3月1日起施行的《最低工资规定》、2004年5月1日起施行的《集体合同规定》、2008年1月1日起施行的《就业服务与就业管理规定》、2008年12月17日起施行的《劳动人事争议仲裁办案规则》、2011年1月1日起施行的《工伤认定办法》(修订)、《非法用工单位一次性赔偿办法》(修订)和《部分行业企业工伤保险费缴纳办法》、2011年5月1日起施行的《企业年金基金管理办法》等。

地方性规章指由省、自治区、直辖市以及较大市的人民政府根据法律和行政法规制定的、普遍适用于本地区的规范性文件，如北京市政府发布的《北京市企业劳动者工伤保险规定》(自2000年4月1日起施行)、《北京市劳动合同规定》(自2002年2月1日起施行)、《北京市人事争议仲裁办法》(自2003年5月1日起施行)、《北京市工资支付规定》(自2004年1月22日起施行)等。

七、批准生效的国际劳工公约

国际劳工组织通过的公约，须经成员国批准后方可在成员国内付诸实施，发生法律效力。我国是国际劳工组织的成员国，凡经我国政府批准的国际劳工公约在我国就具有法律效力，成为我国劳动法律的组成部分，因而也是与我国人力资源管理相关的法律体系的重要组成部分。

截至2009年年底，中国已经批准了25个国际劳工公约；另外还参加了一些国际人权公约。如2002年8月8日批准的《禁止和立即行动消除最恶劣形式的童工劳动公约》(第182号公约)、2006年1月12日批准的《消除就业和职业歧视公约》(第111号公约)等。

表 1-1 中国批准的国际劳工公约

数目	国际公约	批准时间
1	1920年第7号：《(海上)最低年龄公约》	1936年12月2日
2	1921年第11号：《(农业)结社权公约》	1934年4月27日
3	1921年第14号：《(工业)每周休息公约》	1934年5月17日
4	1921年第15号：《(扒炭工和司炉工)最低年龄公约》	1936年12月2日
5	1921年第16号：《(海上)未成年人体格检查公约》	1936年12月2日
6	1925年第19号：《(事故赔偿)同等待遇公约》	1934年4月27日
7	1926年第22号：《海员协定条款公约》	1936年12月2日
8	1926年第23号：《海员遣返公约》	1936年12月2日
9	1928年第26号：《确定最低工资办法公约》	1930年5月5日
10	1929年第27号：《(船运包裹)标明重量公约》	1931年6月24日
11	1932年第32号：《(码头工人)防止事故公约》(修订)	1935年11月30日
12	1935年第45号：《(妇女)井下作业公约》	1936年12月2日
13	1937年第59号：《(工业)最低年龄公约》(修订)	1940年2月21日
14	1946年第80号：《最后条款修订公约》	1947年8月4日
15	1951年第100号：《男女工人同工同酬公约》	1990年11月2日
16	1958年第111号：《消除就业和职业歧视公约》	2006年1月12日
17	1964年第122号：《就业政策公约》	1997年12月17日
18	1973年第138号：《准予就业最低年龄公约》	1999年4月28日
19	1976年第144号：《(国际劳工标准)三方协商公约》	1990年11月2日
20	1978年第150号：《劳动行政管理公约》	2002年3月7日
21	1981年第155号：《职业安全卫生公约》	2007年1月25日
22	1983年第159号：《残疾人职业康复和就业公约》	1988年2月2日
23	1988年第167号：《建筑业安全卫生公约》	2002年3月7日
24	1990年第170号：《作业场所安全使用化学品公约》	1995年1月11日
25	1999年第182号：《禁止和立即行动消除最恶劣形式的童工劳动公约》	2002年8月8日

表 1-2 中国加入的有关劳动问题的联合国公约^①

公约中文名称	签订日期/生效日期	中国批准情况
《消除对妇女一切形式歧视公约》	1979 年 12 月 17 日/ 1981 年 9 月 3 日	1980 年 7 月 17 日签署 1980 年 11 月 4 日交存批准书 对公约第 29 条第 1 款持有保留
《消除一切形式种族歧视国际公约》	1966 年 3 月 7 日/ 1969 年 1 月 4 日	1981 年 12 月 29 日交存加入书 1982 年 2 月 28 日对中国生效 对公约第 22 条持有保留
《儿童权利公约》	1989 年 11 月 20 日/ 1990 年 9 月 2 日	1990 年 8 月 29 日签署 1992 年 1 月 31 日批准加入 1992 年 4 月 2 日对中国生效
《经济、社会和文化权利国际公约》	1966 年 12 月 16 日/ 1976 年 1 月 3 日	1997 年 10 月 27 日签署 2001 年 3 月 27 日交存批准书 对公约第 8 条(1)甲持有保留 ^②
《残疾人权利公约》	2007 年 3 月 30 日/ 2008 年 5 月 3 日	2007 年 3 月 30 日签署 2008 年 8 月 1 日交存批准书, 对中国生效

八、其他

调整劳动法律关系的其他法律还包括特别行政区法律、国际惯例等。

源于以上八种劳动法渊源,我国现行劳动法律体系包括就业促进制度、劳动合同制度、劳动基准制度、劳动保护制度、社会保险制度、劳动争议处理制度、劳动保障监察制度和法律责任制度等。

第二节 劳动法的立法目的

任何法律都有其立法目的。作为一项法律的立法目的,它不仅界定了该项法律的基本原则,规定了该项法律的基本内容,而且也为该项法律的解释和适用提供了依据和指南。^③

和其他法律一样,我国的劳动法也有其立法目的。我国《劳动法》第 1 条规定:“为了保护劳动者的合法权益,调整劳动关系,建立和维护适应社会主义市场经济的

① 林嘉:《劳动法和社会保障法》,57 页,北京,中国人民大学出版社,2009。

② 中国提出保留公约第 8 条中(甲)项条款:“中华人民共和国政府对《经济、社会和文化权利国家公约》第 8 条第 1 款(甲)项,将依据《中华人民共和国宪法》、《中华人民共和国工会法》和《中华人民共和国劳动法》等法律的有关规定办理。”

③ 黎建飞:《立法学》,147 页,重庆,重庆出版社,1992。