

普通高等学校“十三五”规划教材

新编劳动法教程

XINBIAN LAODONGFA JIAOCHENG

邓齐滨 林春英 主编

中国铁道出版社
CHINA RAILWAY PUBLISHING HOUSE

普通高等学校“十三五”规划教材

新编劳动法教程

邓齐滨 林春英 主 编
徐 瑛 姜 琳 副主编

中国铁道出版社
CHINA RAILWAY PUBLISHING HOUSE

内 容 简 介

本书系统地介绍了劳动法学的结构体系,较准确、全面地概括了劳动法学的基本内容。主要包括:劳动法概述、劳动法律关系、劳动合同、用人单位内部劳动规则、工作时间和休息休假、工资、劳动保护、劳动就业与职业培训、劳动争议处理和劳动监督。

本书适合作为普通高等学校法学专业以及人力资源管理、工商管理等专业教材,也可作为从事相关行业人员的培训用书和参考用书。

图书在版编目(CIP)数据

新编劳动法教程 / 邓齐滨, 林春英主编. —北京:
中国铁道出版社, 2017. 10
普通高等学校“十三五”规划教材
ISBN 978-7-113-23593-2

I. ①新… II. ①邓… ②林… III. ①劳动法-中国-
高等学校-教材 IV. ①D922.5

中国版本图书馆CIP数据核字(2017)第226762号

书 名: 新编劳动法教程
作 者: 邓齐滨 林春英 主编

策 划: 潘星泉

读者热线: (010) 63550836

责任编辑: 潘星泉 彭立辉

封面设计: 刘 颖

责任校对: 张玉华

责任印制: 郭向伟

出版发行: 中国铁道出版社(100054, 北京市西城区右安门西街8号)

网 址: <http://www.tdpress.com/51eds/>

印 刷: 河北省三河市燕山印刷有限公司

版 次: 2017年10月第1版 2017年10月第1次印刷

开 本: 787 mm×1 092 mm 1/16 印张: 15 字数: 359 千

书 号: ISBN 978-7-113-23593-2

定 价: 42.00 元

版权所有 侵权必究

凡购买铁道版图书,如有印制质量问题,请与本社教材图书营销部联系调换。电话:(010) 63550836

打击盗版举报电话:(010) 51873659

前 言

劳动法是调整劳动关系和与劳动关系密切联系的其他社会关系的法律规范的总称。劳动法对于保障公民的劳动权利和社会保障权利等宪法性权利、维护社会主义市场经济秩序、促进社会和谐稳定、实现社会公平具有不可替代的作用。劳动法的核心内容就是规定劳动关系中劳动者与用人单位双方的权利与义务,尤其是劳动者在劳动过程中的权利的维护。“劳动法学”是普通高等学校法学专业高年级的专业选修课程,着重于阐述劳动法的基本理论和基本知识,使学生理解劳动法的基本理念,了解、掌握和运用劳动法律规范。本书从我国社会主义理论出发,阐述了我国的劳动政策和法律,对我国的劳动法进行了系统的研究;同时,吸收一些外国劳动法律制度的经验。

本书系统地介绍了劳动法学的结构体系,较准确、全面地概括了劳动法学的基本内容,并突出以下特点:

- (1) 反映劳动法最基本、最必需和最重要的知识。
- (2) 结构科学,内容新颖,尽可能反映劳动法学科领域的理论创新和立法动态。
- (3) 基本原理、基本知识和基本运用技巧相结合。

本书由哈尔滨金融学院邓齐滨和哈尔滨市朝鲜民族艺术馆林春英任主编,黑龙江职业学院徐瑛和哈尔滨金融学院姜琳任副主编。具体编写分工如下:邓齐滨编写第1~3章,林春英编写第4~6章,徐瑛编写第7章和第8章,姜琳编写第9章和第10章。全书由邓齐滨统稿和定稿。

本书在编写过程中参考和借鉴了大量的相关书籍和学术论文,在此向其作者表示感谢。

由于劳动法本身是一门不断发展并有待于进一步发展的课程,加之编者水平有限,书中疏漏与不妥之处在所难免,恳请专家、读者不吝赐教。

编 者

2017年6月

目 录

第1章 劳动法概述.....	1
1.1 劳动法的概念及特征	1
1.2 劳动法的基本原则与作用	9
1.3 劳动法的渊源、地位和体系	14
思考题	22
案例分析	22
第2章 劳动法律关系	23
2.1 劳动法律关系概述	23
2.2 劳动行政法律关系	29
2.3 劳动服务法律关系	31
2.4 劳动法主体	33
思考题	54
案例分析	55
第3章 劳动合同	56
3.1 劳动合同概述	56
3.2 劳动合同的订立和内容	58
3.3 劳动合同的履行、变更、解除和终止	62
3.4 集体合同、劳务派遣与非全日制用工	66
3.5 职工民主管理	68
3.6 劳动争议的解决	74
3.7 违反劳动合同的法律责任	76
思考题	78
案例分析	78
第4章 用人单位内部劳动规则	80
4.1 概述	81
4.2 用人单位内部劳动规则的制定和效力	82
4.3 劳动组织规则	87
4.4 劳动纪律制定和实施规则	91
4.5 法律责任	93

思考题	96
案例分析	96
第5章 工作时间和休息休假	97
5.1 概述	97
5.2 最高工时标准和工时形式	99
5.3 休假	101
5.4 延长工作时间	103
5.5 法律责任	105
思考题	106
案例分析	106
第6章 工资	108
6.1 概述	108
6.2 工资构成和工资形式	113
6.3 工资保障	117
6.4 工资总量宏观调控	128
6.5 法律责任	133
思考题	134
案例分析	134
第7章 劳动保护	135
7.1 概述	135
7.2 劳动安全卫生技术规程	139
7.3 劳动保护管理制度	142
7.4 女职工和未成年工特殊劳动保护	150
7.5 法律责任	152
思考题	155
案例分析	155
第8章 劳动就业与职业培训	157
8.1 劳动就业	158
8.2 劳动就业的形式	163
8.3 劳动力市场管理	164
8.4 劳动就业服务	168
8.5 特殊就业保障	172
8.6 职业培训	176
思考题	189
案例分析	189

第9章 劳动争议处理	190
9.1 概述	190
9.2 劳动争议处理体制	195
9.3 劳动争议基层调解	199
9.4 劳动争议仲裁	201
9.5 劳动诉讼	208
思考题	212
案例分析	212
第10章 劳动监督	214
10.1 概述	214
10.2 劳动监察	218
10.3 工会劳动监督	225
10.4 法律责任	228
思考题	229
案例分析	229
参考文献	230

第1章 劳动法概述

【开篇案例】

2016年12月6日，江西省××县人民法院一审审理一起劳资纠纷案件，无理克扣员工工资的被告某电子公司被判5日内向原告陈某支付其应得工资。

2016年年初，陈某到某电子公司工作，双方未签订书面劳动合同。陈某工作两个月后，以单位违反进厂时双方的口头约定、实发工资与约定工资不符等为由离开该单位。在陈某与某电子公司结算工资时，该公司以员工违约、自动离职给单位造成损失为由拒绝支付陈某后一个月的工资。

陈某遂向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，仲裁结果为某电子公司在裁决书生效之日起支付陈某离厂前一个月的工资。某电子公司对该仲裁裁决书不服，以陈某违反进公司时的口头约定、私自离开公司、不应支付后一个月的工资为由，向法院提起诉讼。

一审法院审理认为，双方虽未订立书面劳动合同，但双方已经形成了事实劳动关系，且双方均无异议，该劳动关系应受法律保护。某电子公司以工人私自离厂为由拒绝支付工人工资的主张，违反了我国法律法规的规定。

1.1 劳动法的概念及特征

1.1.1 劳动法的概念

劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的社会关系的法律规范。例如，有关劳动合同、劳动争议、劳动报酬、劳动保护、劳动纪律等方面的法规。

《中华人民共和国劳动法》（以下简称《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，1995年1月1日起施行。《劳动法》作为维护人权、体现人本关怀的一项基本法律，在西方甚至被称为第二宪法。其内容主要包括：劳动者的主要权利和义务；劳动就业方针政策及录用职工的规定；劳动合同的订立、变更与解除程序的规定；集体合同的签订与执行办法；工作时间与休息时间制度；劳动报酬制度；劳动卫生和安全技术规程等。

以上内容，在有些国家是以各种单行法规的形式出现，在有些国家是以劳动法典的形式颁布。劳动法是整个法律体系中一部重要的、独立的法律规范。

1.1.2 劳动法的基本特征

1. 公法与私法的兼容

公法与私法之划分,源于罗马法,其界限在法理上多有分歧。不过,各种见解中都含有一个基本共识,即公法涉及宏观利益(国家利益和社会公共利益),其调整原则是公法不得由当事人协议变更,即公法关系完全依法设定;私法涉及私人(公民个人和法人)利益,即微观利益,其调整原则是“协议就是法律”,即私法关系允许协议设定。西方法学中民法是私法的典型,行政法是公法的典型,劳动法、经济法则被视为兼有公法和私法性质或曰私法公法化。关于公法与私法之划分问题,我国法学界有截然相反的两种观点。本书认为,公法与私法的划分和融合,反映市场经济的一般要求和法律发展的一般规律,具有一定的科学性。

在西方国家,当劳动关系最初由民法调整时,作为雇佣合同关系而存在的劳动关系只是纯粹的私法关系;当劳动关系从民法中独立出来由劳动法调整以后,继续允许雇主与劳动者以合同形式确立劳动关系和明确相互权利义务,但同时又对劳动关系做出许多必须由雇主严格遵循而不容其自主选择或与劳动者协议变通的规定,如最低就业年龄、最长工时、最低工资、劳动安全卫生条件等劳动基准。雇主在劳动关系运行过程中遵守劳动基准,不仅是对劳动者的义务而且也是对国家的义务。雇主若不遵守劳动基准,就由有关行政机关强制执行。于是,劳动关系不再只是私法关系,而是一种具有公法关系性质的私法关系。因而,劳动法被称为私法公法化的部门法。

在我国之前计划经济体制中,实行的是统分统配的就业制度、统规统调的工资制度和统包统揽的劳动保险制度,劳动关系实际上是劳动行政关系的延伸和附属物,属于纯粹的公法关系,因而,这种条件下的劳动法实际上是劳动行政法,属于完全意义的公法。实行经济体制市场化改革以后,企业被赋予用工自主权,劳动者被赋予择业自主权;劳动合同的普遍推行,使劳动关系的运行和内容越来越取决于双方当事人的合意;劳动行政职能由对劳动关系的决定和支配,逐渐转变为对劳动关系的指导、监督和保障。这样,劳动关系不再是纯粹的公法关系,而兼有私法关系属性。

2. 劳动者保护法与劳动管理法的统一

就劳动法宗旨而论,一种认为,劳动法是劳动者保护法;另一种则认为,劳动法是劳动管理法。本书认为,这两种观点都有失偏颇,而将两者统一起来才是全面的认识。

1) 在保护劳动者方面

劳动法首先是劳动者保护法。毋庸置疑,劳动法要保护劳动关系的双方当事人,但是,在总体上它向保护劳动者倾斜。这主要表现在:

(1) 劳动法关于劳动关系双方当事人之间权利义务的规定中,偏重于规定劳动者的权利和用人单位的义务。可以说,劳动法对劳动者是权利本位,对用人单位则是义务本位。

(2) 劳动法对劳动者利益,以强行性规范规定只准提高而不准降低的最低标准,使其得到最基本的保护;对用人单位利益,则无这种保护性规定。

(3) 劳动法对用人单位单方解除劳动关系实行严格限制,即不仅规定必备的许可性条件,而且规定具体的禁止性条件和限制性条件;对劳动者单方解除劳动关系,有的国家不规定条件,有的国家则只规定许可性条件而不规定禁止性条件和限制性条件。

(4) 在劳动监察制度中, 监察对象一般只限于或者主要是用人单位遵守劳动法的行为; 至于劳动者遵守劳动法的行为, 许多国家并不规定为劳动监察的对象。

2) 保护劳动者的原因

劳动法之所以向保护劳动者倾斜, 这是因为:

(1) 在市场经济中劳动关系双方当事人之间, 劳动者一般处于事实上的相对弱者地位, 在劳动力供过于求的情况下更是如此。

(2) 在具有人身性和隶属性的劳动关系中, 用人单位所支配和使用的劳动力, 是劳动者生命力的主要内容, 承载着劳动者的生存权, 劳动力的消耗过程实质上就是劳动者生命的实现过程, 在此过程中, 对劳动力的任何损害, 都直接危及劳动者生存。所以, 在法律上, 需要特别强调对劳动者的保护。当今世界各国的劳动法, 都将保护劳动者奉为主旨。我国劳动者是国家的主人, 强调这一主旨, 更具有重要意义。

劳动法同时也是劳动管理法。强调这一点意在表明, 劳动法还负有将劳动管理纳入法制轨道, 为提高劳动力资源配置效率提供法律保障的任务。在市场经济中, 劳动力资源配置效率的提高尽管依赖于市场机制, 但与劳动管理密切相关; 至于劳动力资源配置效率与社会公平的关系, 更离不开劳动管理的协调功能; 另外, 劳动关系的和谐稳定状态, 也只有在劳动管理的作用下才有可能形成和保持。因而, 在现代市场经济国家的劳动法中, 劳动管理规范被作为必备的重要内容。例如, 美国有专门的《美国劳动管理关系法》。在计划经济中, 劳动力资源全由计划配置, 即由国家通过制定实现全体劳动者与生产资料的结合。因而, 在有的国家的劳动法中, 劳动管理规范占有很大比重, 以致许多人认为劳动法即劳动管理法。我国劳动制度正在实行市场化改革, 但对于国家来说, 这种改革只是要完善其劳动管理职能, 而不是要取消其劳动管理; 特别是我国还属于发展中国家, 面临着劳动力大规模转移、劳动生产率不高等问题, 充分发挥国家的劳动管理职能比在发达国家显得更为重要。所以, 经济体制改革以来, 在我国制定的劳动法规中, 劳动管理规范仍占相当比重。

3) 在劳动管理方面

综上所述, 劳动法就其宗旨而言具有双重性, 既是劳动者保护法又是劳动管理法。其中, 作为劳动者保护法, 主要体现公平; 作为劳动管理法, 主要追求效率。因而, 对劳动法宗旨的认识应明确以下两点:

(1) 在劳动法的双重宗旨中, 保护劳动者较之劳动管理处于更重要的地位, 可以说是劳动法的主旨。劳动法应兼顾公平与效率, 但更偏重于公平。

(2) 劳动法的双重宗旨具有统一性。劳动法对劳动者的保护, 能调动劳动者的积极性并保证劳动力再生产和自由流动, 而这正是劳动管理所追求的效率目标中应有的内容; 劳动法对劳动管理的规范, 有利于提高劳动力资源的配置效率和建立并保持劳动关系运行的良好秩序, 而这正是劳动者利益得以实现的必要条件。

3. 劳动关系协调法和劳动标准法的结合

劳动法虽然向保护劳动者倾斜, 但同时也兼顾对用人单位的保护。之所以能够如此, 是因为劳动法以协调方法和标准化方法作为基本的调整方法。在此意义上可以认为, 劳动法既是劳动关系协调法, 又是劳动标准法。

劳动关系也是一种利益关系, 劳动者与用人单位之间利益矛盾的存在具有客观必然性,

为使这种矛盾限制在不影响劳动关系正常运行的程度内,劳动法的任务就是要对劳动关系进行协调。这种协调主要表现在:

(1) 劳动法把劳动关系规定为合同关系,要求劳动者和用人单位既可单个签订劳动合同,又可集体签订集体合同,使双方在平等、自愿和协商一致的基础上实现利益协调。

(2) 劳动法确立职工管理制度,赋予在劳动关系中处于从属地位的劳动者参与企业管理的权利,使劳动关系双方当事人之间彼此合作,建立企业内部的劳动关系双方利益协调机制。

(3) 劳动法确立劳动争议处理制度,并规定旨在保证劳动争议得到公正和及时处理的“三方原则”和调解、仲裁程序。这是一种在劳动关系双方当事人之间发生利益矛盾后,能够防止矛盾激化和顺利解决矛盾的特殊协调方式。

劳动法对劳动关系的协调,是以劳动标准为基础的,即在劳动法中规定和确认一系列劳动标准,要求在劳动标准的基础上对劳动关系进行协调。劳动标准依其功能不同可分为劳动者保护标准和劳动管理标准。劳动者保护标准是关于劳动条件的最低标准,即劳动法保护劳动者的基本标准,通常称为“劳动基准”,如最低工资标准、工时标准、劳动安全卫生标准等。用人单位向劳动者提供的劳动条件只能等于或优于劳动基准,劳动合同和集体合同只能在不低于劳动基准的基础上就劳动条件做出约定。劳动管理标准是作为一种劳动科学管理尺度的标准,如劳动定员标准、劳动定额标准、职业技能等级标准、残废等级标准、劳动岗位规范、基本工资标准、职工伤亡事故等级标准等。其中,有的仅是一种示范性尺度,可以根据本行业、本单位的实际情况变通执行;有的则是一种严格性尺度,执行中既不能高于也不能低于标准的要求。

所以,在劳动法体系中,劳动标准法与劳动关系协调法处于同等重要的地位,并且相辅相成,共同构成劳动法的基本内容。

4. 实体法和程序法的配套

在法律体系中,实体法与程序法之间是一种相互依存的关系。一般表现为一定的实体法部门必须有一定的程序法部门与之相对应。劳动法则不然,它并非单纯的实体法或程序法部门。之所以如此,这是因为劳动法的调整对象是一个由劳动领域中多种社会关系所构成的、以劳动关系为主的系统。其中,为实现劳动关系而发生的各种社会关系中有许多属于程序性关系,它们分别与劳动关系的特定内容或运行环节相对应,是劳动关系正常运行在程序上的必要条件或保障。例如,劳动关系的建立,必须经由招工程序和劳动合同订立程序;劳动关系运行因发生争议而受阻,只有经过劳动争议调解或仲裁程序才能恢复运行或终止;劳动关系中以劳动基准为依据的内容,往往要通过劳动监察程序才可实现。所以,各国劳动法都由实体法和程序法所组成。在众多劳动法规中,除了少量为单纯的程序法规外,往往实体法规范和程序法规兼而有之,只不过二者在所在法规中各自所占比重有所不同而已。

1.1.3 与劳动法相关的概念

1. 劳动和劳动力

劳动关系是一个以劳动力和劳动为内涵要素的概念,要认识劳动关系,必须先了解什么是劳动力和什么是劳动。

1) 劳动

劳动是一个使用范围十分广泛的概念,其含义往往因使用范围不同而有所差异。马克思

的《资本论》中,在分析劳动过程时,对劳动的一般含义作过精辟的揭示,即劳动是劳动力的使用(消费),是制造使用价值的有目的活动、是人以自身的活动来引起、调整和控制人和自然之间的物质变换的过程。据此可认为,一般意义的劳动,是指人们在物质生产和精神生产过程中,通过使用(消费)劳动力,运用劳动资料作用于劳动对象,创造使用价值以满足人们需要的有目的活动。最简明的表述,即劳动力的使用是人类社会存在和发展的最基本条件。

在实践中,劳动的类型复杂多样。依劳动力使用方式不同,可分为自我使用劳动力的劳动和供他人使用劳动力的劳动。前者指劳动力所有者运用自己的劳动力生产使用价值,如劳动者自给自足生产、自我生活服务和向社会提供劳动成果而非劳动力的个体商品生产;后者指劳动力所有者将其劳动力提供给他人使用的劳动,即使用他人劳动力所进行的劳动,又可分为劳动力有偿供他人使用和无偿供他人使用两种情形。劳动法中的劳动,属于劳动力所有者将其劳动力有偿地提供他人使用的劳动。

劳动法中的劳动概念,除了有其一般含义外,还有其特定内涵。其中主要包括:

(1)从主体看,它是以职工(或雇工,下同)身份所从事的劳动。凡不在职工之列的人所从事的劳动,或者虽在职工之列却以职工以外身份所从事的劳动,例如,现役军人的军工劳动,判刑人员和战俘的劳役劳动,家庭成员的家务劳动,个体劳动者和合伙人的劳动,都不属于劳动法所指的劳动。

(2)从目的看,它是作为一种谋生手段的职业劳动,即为获取报酬作为其生活主要来源,而相对固定在一定劳动岗位上所从事的劳动。“义务劳动”和其他无偿劳动以及虽有一定物质补偿但目的不在于以此谋生的劳动,都不属于劳动法所指的劳动。

(3)从性质看,它是履行劳动法律义务的劳动,也就是说,它是为了向用人单位履行以劳动法规、集体合同和劳动合同为依据的法律义务的劳动,而履行出版约稿、加工承揽、技术咨询等义务的劳务活动,履行扶养、抚养、赡养义务的劳动,都不属于劳动法所指的劳动。

(4)从形式看,它是用人单位的集体劳动。这是指各个职工由用人单位组织起来并在用人单位指挥或指派下,以用人单位的名义共同从事劳动。在这里,职工的劳动受用人单位内部规则的约束,受用人单位意志的支配。就此意义而言,这种劳动对于职工来说,是一种从属性劳动。

综上所述,劳动法意义上的劳动,专指职工为谋生而从事的,履行劳动法规、集体合同和劳动合同所规定义务的集体劳动。

2) 劳动力

劳动力可定义为人所具有的并在生产使用价值时运用的体力和脑力的总和。理解劳动法中的劳动力,明确其下述特征尤为重要:

(1)其存在具有人身性。劳动力天然地以劳动者人身为载体,无论以何种形态存在,也无论存在于何种时空,都与劳动者人身不可分离。

(2)其形成具有长期性。劳动力需要很长时间才可形成,即经过人体生理发育过程才可形成一定体力,经过家庭教育、学校教育、职业教育、生产实践等阶段才可形成一定脑力。

(3)其储存具有短期性。劳动力产生后以潜在的、无形的状态寓于人体内,如果在—

定时间内不被使用,体力就会自然地消耗,脑力就会失去使用价值,而不能像物品一样长期储存待用。体力的储存时间更大大短于脑力的储存时间。

(4) 其再生产具有不可间断性。劳动力再生产与劳动力存续和劳动者生命是同一过程,不论劳动力是否被使用都必须持续进行。劳动力再生产一旦中断就难以为继,也就意味着致残或死亡。

(5) 其投入使用具有不可分割性。一个劳动者的劳动力就其内容而言往往是由多个部分构成的整体,但各个部分劳动力之间不能分开存在。各个劳动者在一定时空范围内尽管得以使用的一般只是部分劳动力,但仍然需要全身心投入,即是说,只要有任何一部分劳动力被使用,其余未被使用的劳动力部分必然伴随被使用的劳动力投入同一时空。

(6) 其支出具有可重复性和不可回收性。劳动力在再生产有保障的前提下,可以持续地重复支出,而不像物品那样一次性支付即完毕;但劳动力一旦支出,就无法回收,而不像物品、货币那样支出后还可收回。

2. 劳动关系

劳动过程的实现,必须以劳动力和生产资料两个要素相结合为前提。也可以说,劳动过程即劳动力与生产资料两种要素的动态结合过程。在劳动力和生产资料分别归属于不同主体的社会条件下,只有这两种主体之间形成劳动力与生产资料相结合的社会关系,劳动过程才能够实现。作为劳动法调整对象的劳动关系,就是指劳动力所有者(劳动者)与劳动力使用者(用人单位)之间,为实现劳动过程而发生的一方有偿提供劳动力由另一方用于同其生产资料相结合的社会关系。

1) 劳动关系的一般特征

在现代市场经济中,劳动关系的一般特征主要表现在:

(1) 它的当事人一方固定为劳动力所有者和支出者,称为劳动者;另一方固定为生产资料占有者和劳动力使用者,称为用人单位(或雇主)。其中,劳动者在劳动过程中及其前后都是劳动力所有者,并且在劳动过程中还是劳动力支出者;用人单位以占有生产资料作为其成为劳动力使用者的必要条件。

(2) 它的内容以劳动力所有权与使用权相分离为核心。在劳动关系中,劳动力所有权以依法能够自由支配劳动力并且获得劳动力再生产保障为基本标志;劳动力使用权则只限于依法将劳动力用于同生产资料相结合。一方面,劳动者将其劳动力使用权让渡给用人单位,由用人单位对劳动力进行分配和安排,以同其生产资料相结合;另一方面,劳动者仍然享有劳动力所有权,用人单位在使用劳动力的过程中应当为劳动者提供保障劳动力再生产所需要的时间、物质、技术、学习等方面的条件,不得损害劳动力本身及其再生产机制,也不得侵犯劳动者转让劳动力使用权的自由和在劳动力被合法使用之外支配劳动力的自由。

(3) 它是人身关系属性和财产关系属性相结合的社会关系。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意来说是一种人身关系。由于劳动者是以让渡劳动力使用权来换取生活资料,因此用人单位要向劳动者支付工资等物质待遇,这是一种按商品等价物交换原则的等量劳动交换。就此意义而言,劳动关系同时又是一种财产关系。

(4) 它是平等性质与隶属性质兼有的社会关系。劳动者与用人单位之间通过相互选择

和平等协商,以合同形式确立劳动关系,并可以通过协议来延续、变更、暂停、终止劳动关系。这表明劳动关系是一种平等关系,即平等主体间的合同关系。然而,劳动关系一经缔结,劳动者就成为用人单位的职工,用人单位就成为劳动力的支配者和劳动者的管理者。这使得劳动关系又具有隶属性质,即成为一种隶属主体间的以指挥和服从为特征的管理关系。

2) 劳动关系的类型

劳动关系可分别依不同标准进行多种分类,在不同国家或同一国家的不同时期,劳动关系的分类方法及其法律意义都不尽相同。在劳动法中特别重要的分类有:

(1) 以生产资料所有制为标准进行分类。在许多国家划分私营劳动关系和国营(或国有)劳动关系,对国营(或国有)劳动关系有的列于劳动法适用范围之外,有的则适用劳动法中的特别法。在我国,一直划分为全民所有制劳动关系、集体所有制劳动关系、私营企业劳动关系、个体经济组织劳动关系、股份制企业劳动关系、外商投资企业劳动关系等。在我国《劳动法》颁布前,劳动立法的重要特点之一是按不同所有制分别立法。《劳动法》颁布后,仍在一定场合对某种所有制性质的劳动关系适用劳动法的特别法。

(2) 以劳动者特定身份为标准进行分类。例如,工人劳动关系与职员劳动关系(可进一步分为一般职员劳动关系和高级职员劳动关系)、一般职工劳动关系与女工劳动关系、未成年工劳动关系、临时工劳动关系、学徒劳动关系、商业推销员劳动关系、外籍雇工劳动关系等。在各国劳动法中,都对女工、未成年工、学徒的劳动关系做了特别规定;有的国家在劳动法中对工人、职员或高级职员的劳动关系,分别做出规定;有的国家对商业推销员、临时工、外籍雇工等特殊主体的劳动关系,适用劳动法的特别法。

(3) 以劳动关系所在产业为标准进行分类。例如,划分为工业劳动关系、商业劳动关系、农业劳动关系、海运劳动关系等。有的国家对特定产业(如农业、海运业等)的劳动关系,用劳动法的特别法进行调整。

(4) 以劳动岗位地点为标准进行分类。即分为家外劳动关系和家内劳动关系,前者的劳动岗位设在用人单位的营业场所或者用人单位指定的劳动者住家以外的其他场所;后者的劳动岗位由用人单位安排在本人住家内,劳动者“足不出户”地为用人单位劳动。对家内劳动关系,有的国家列于劳动法调整范围之外,有的国家则适用劳动法的特别法。

3) 我国现阶段的劳动关系

(1) 不同所有制性质劳动关系的运行规则还有一定差别。计划经济条件下以一种劳动关系即全民所有制劳动关系为主体。实行经济体制改革以来,集体所有制劳动关系和非公有制劳动关系取得长足发展。目前,全民所有制劳动关系与其他所有制劳动关系之间,在确立方式、内容、存在范围等方面,还有一定的差别。

(2) 劳动合同关系和非劳动合同关系仍然并存。在计划经济条件下,几乎只存在非劳动合同关系(即固定用工形式劳动关系)。随着经济体制改革的展开,在公有制单位中,产生了大量的劳动合同关系;在其他用人单位中,普遍存在着劳动合同关系。《劳动法》颁布以来,在公有制用人单位、企业中全面推行劳动合同制度的任务已基本完成,但在事业组织、国家机关和社会团体中还存在一定的非劳动合同关系。

(3) 劳动力市场配置机制和行政配置机制同时对劳动关系发生作用。在计划经济条件下,劳动关系都是在劳动力行政配置机制的作用下运行的。改革以来,劳动力市场配置机制

逐步形成,它不仅对劳动合同关系的运行起支配作用,而且还在一定程度上影响着非劳动合同关系的运行。但是,劳动力行政配置机制仍支配着非劳动合同关系的运行,并对劳动合同关系有一定的制约作用。因而,在劳动关系的运行过程中,存在着两种劳动力配置机制的摩擦。

按照社会主义市场经济的要求,不同所有制性质劳动关系将逐步按统一规则运行;劳动合同关系将逐步成为劳动关系的普遍形式;劳动力市场配置机制将逐步取代劳动力行政配置机制,并对劳动关系运行起支配使用。

4) 劳动法调整劳动关系的范围

在历史上劳动法调整劳动关系的范围有一个由小到大的发展过程。最初,劳动法仅调整纺织工厂中童工、女工的劳动关系,以后逐渐推广到工业、商业、海运、农业等各个行业中各种职工的劳动关系。但是,具体到某个国家在某个发展阶段的劳动法来说,调整劳动关系的范围是有所限定的。

从现代各国的劳动法来看,调整劳动关系的范围有3种情况:

(1) 将各种劳动关系都纳入劳动法调整范围,如朝鲜。

(2) 劳动法调整一定范围内的劳动关系,而将法定某种或某几种劳动关系列于劳动法调整范围之外,例如,日本、加拿大、巴林、匈牙利、波兰等国的劳动法只调整城镇的劳动关系而不调整乡村的劳动关系,政府雇员、家庭佣人的劳动关系在许多国家劳动法的调整范围中也未包括。

(3) 原则上将各种劳动关系都纳入劳动法调整范围,但同时又将特定某种或某几种劳动关系置于各项具体劳动法律制度的调整范围之外,例如,苏联的劳动法对集体农庄庄员和其他合作社社员的劳动关系的调整,就是如此。

从我国《劳动法》颁布以前所制定的许多劳动法规来看,企业、事业组织与职工之间,国家机关、社会团体与其工人之间,个体经济组织与其雇用的帮手和学徒之间的劳动关系,都已纳入劳动法调整范围;国家机关、社会团体与其职员之间的劳动关系仅在一定程度上受到劳动法调整;职员任用、调配、奖惩等内容不归劳动法调整,而有关职员的工资、劳动保险、劳动福利的法规,则往往与有关劳动法规重合或交叉;农村集体经济组织与农民之间的劳动关系基本上不在劳动法调整范围之内。

我国《劳动法》第二条规定:“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。”这表明:

(1) 企业、个体经济组织(即个体工商户)的劳动关系都归劳动法调整。其中的“企业”范围,包括各种法律形态、各种所有制形式、各种行业的企业。

(2) 在国家机关、事业组织、社会团体的劳动关系中,仅限于劳动合同关系归劳动法调整。就其劳动者范围而言,包括国家机关、事业组织、社会团体的工勤人员,企业化事业组织的非工勤人员以及其他通过劳动合同(含聘用合同)与国家机关、事业组织、社会团体确立劳动关系的劳动者。可以预料,随着劳动合同(聘用合同)制度在国家机关、事业单位、社会团体中适用范围的扩大,会有更多的劳动者适用于劳动法。

(3) 国家机关、事业组织、社会团体的非劳动合同关系,即公务员和依法参照执行公

务员制度的劳动者的劳动关系以及农村农业劳动者、现役军人等的劳动关系,不归劳动法调整,而分别归相应的公务员法、农业法、军事法调整。

1.2 劳动法的基本原则与作用

1.2.1 劳动法基本原则的概念

任何法律部门都有自己的基本原则,只不过存在形式不尽相同。有的法律部门,基本原则的内容被集中规定在本法律部门的基本法中,如民法、婚姻法等;有的法律部门,基本原则的内容在法律中没有集中的规定,需要通过理论抽象过程,在众多法律规范所体现的基本精神中确定,因而往往作为理论形态而存在,如刑法、行政法、经济法等。我国劳动法的基本原则,目前尚无集中的立法规定,科学地确定其内容,是劳动法学研究的重要任务之一。

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,为劳动法调整劳动领域的社会关系所应遵循的基本准则。也可以说是劳动法的核心和灵魂。它具有下述主要特征:

(1) 全面的涵盖性。关于劳动法基本原则的涵盖面,一般应从劳动法所调整的社会关系和劳动法的具体制度这两方面理解。一方面,劳动法基本原则应当是能够涵盖劳动法所调整的各种劳动关系以及与其密切联系的其他各种社会关系的原则,只适用于某种劳动关系或其他社会关系的原则不应作为劳动法基本原则。另一方面,劳动法基本原则应当是能够涵盖各项劳动法律制度的原则,只为某项劳动法律制度所遵循的原则也不应作为劳动法基本原则。需要强调的是,这两方面都必不可少。如果认为劳动法基本原则的涵盖面只限于各种劳动关系,而把劳动法基本原则完全等同于调整各种劳动关系的通则,就会混淆劳动法的基本原则与各项劳动法律制度原则之间的界限,即不正确地将虽然适用于各种劳动关系但只涵盖某项劳动法律制度的原则列为劳动法基本原则的内容。

(2) 相当强的稳定性。劳动法基本原则的内容一经确定,一般不因劳动法具体内容的个别或局部变动而更改。即使改革时期,只要劳动关系未发生根本变化,劳动法基本原则也不会发生变化。按照法制的基本要求,劳动法规不应朝令夕改、变化不定,劳动法基本原则更应保持稳定,这样才能使不同时期的劳动法规之间具有连续性。因而,不应当把仅在某个时期适用的原则,列为劳动法基本原则。

1.2.2 确立劳动法基本原则的依据

1. 法律依据

宪法是国家的根本大法,确立劳动法基本原则要以宪法为最高法律依据。

在我国宪法中,应作为确立劳动法基本原则之依据的,包括:关于国家政治制度和经济制度的规定,如坚持四项基本原则,实行社会主义市场经济等;关于劳动方面的规定,如公民有劳动的权利和义务,实行男女同工同酬等。

需要指出的是,劳动法基本原则以宪法为依据,并不意味着宪法中有关劳动方面的各

个条文都可以直接作劳动法基本原则。因为在宪法的内容中，虽然蕴含着劳动法的基本原则，甚至有的条文可直接作为劳动法的一项基本原则，但是，有些条文仅仅含有劳动法的某项基本原则的部分精神，或者只体现某项劳动法律制度原则，或者只规定劳动者的一项权利或义务。如果将宪法中有关劳动方面的各个条文都抄录为劳动法的基本原则，显然不科学，所以劳动法基本原则应当依据宪法的有关条文所体现的基本精神，通过理论概括而确立。

2. 政策依据

劳动政策有基本劳动政策和具体劳动政策之分。基本劳动政策往往是关于劳动方面的根本性或总体性问题的规定，属于在长时期内具有指导意义的方针和纲领，但较之宪法又具有相对的灵活性，能够及时反映一定时期内现实情况和国家宏观意图的变化。因此，确立劳动法基本原则，在以宪法为依据的同时，还应以基本劳动政策作为补充性依据。

3. 现实依据

劳动法基本原则的现实依据，即从基本国情中引申出来的对劳动法的基本要求。由于劳动法基本原则指导劳动法律调整的目的在于正确和有效地作用于现实的劳动领域，因而，劳动法基本原则必须来源和根植于现实，正确反映劳动领域的基本现状和发展要求。为此，应当对我国社会主义初级阶段的劳动关系的性质、特征和发展趋向，现存的劳动问题和与此密切联系的经济、政治、社会问题，劳动制度改革现状、目标模式和步骤等，有正确的认识和分析，并在此基础上经过抽象和概括，形成我国社会主义初级阶段劳动领域的指导思想，从而赋予劳动法基本原则以时代特色。

1.2.3 劳动法基本原则的内容

我国劳动法基本原则应包括哪些内容？理论上一直有不同的说法。在劳动法学界有长期和广泛影响的一种表述，是将宪法中有关劳动方面的某些条文直接移植为劳动法的各项基本原则。其中包括：公民有劳动的权利和义务；劳动者有受职业培训教育的权利和义务；改进劳动组织，不断提高劳动生产率；各尽所能、按劳分配，在发展生产的基础上，提高劳动报酬和福利待遇；劳动者有享受休息和劳动保护的权利；劳动者有获得物质帮助的权利；劳动者有集会、结社的自由和参加民主管理的权利；劳动者有遵守劳动纪律的义务；在劳动方面，男女平等、民族平等；在调整劳动关系时，服从国民经济计划指导；在调整劳动关系以及与其密切联系的其他社会关系中，要兼顾国家、集体、个人三者利益。

上述所列各项“基本原则”中，存在以下几个值得考虑的问题：

(1) 有的原则是民法、经济法、劳动法等在调整经济关系时都应遵循的原则，如“服从国民经济计划的指导”“兼顾国家、集体、个人三者利益”。

(2) 有的原则仅是劳动者的某项权利或义务，这属于法律关系内容的范畴，而不属于基本原则的范畴，即使可视为原则也只宜用作某项劳动法律制度的原则。

(3) 有些原则在内容上互相包含，都作为同一层次并列独立的原则，因此就会形成重复，例如，“改进劳动组织，不断提高劳动生产率”的内容，已包含在“各尽所能”的内容之中。

(4) 有些原则的表述，只是对宪法条文的简单复述或摘引，理论概括性不强，文字也