

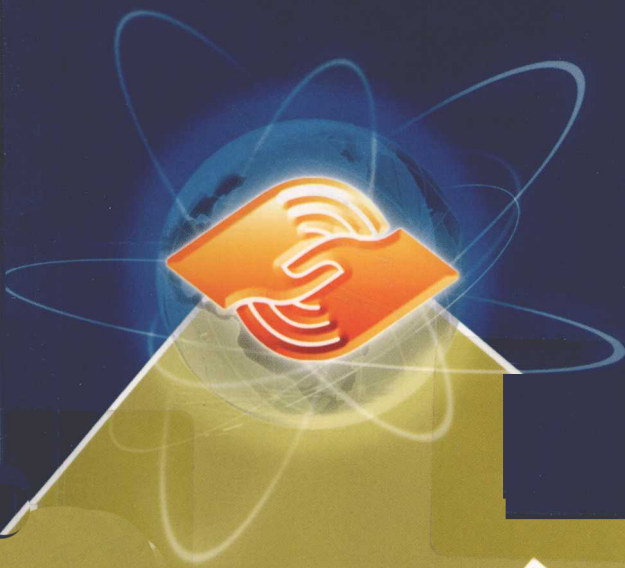


高等学校劳动与社会保障创新规划教材

# 劳动法与社会保障法

Labour Law and Social Security Law

孙霞 主编



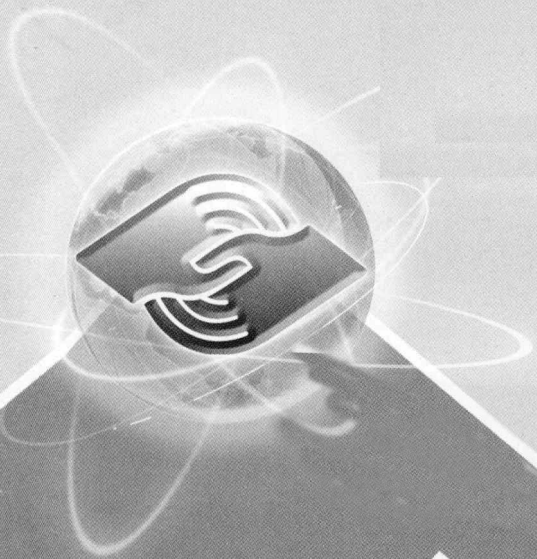


高等学校劳动与社会保障创新规划教材

# 劳动法与社会保障法

Labour Law and Social Security Law

孙 霞 主编



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动法与社会保障法/孙霞主编. —武汉: 武汉大学出版社, 2010. 12  
高等学校劳动与社会保障创新规划教材  
ISBN 978-7-307-08406-3

I. 劳… II. 孙… III. ①劳动法—中国 ②社会保障—行政法  
IV. ①D922.5 ②922.182.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 257374 号

责任编辑:舒 刚      责任校对:黄添生      版式设计:马 佳

---

出版发行: 武汉大学出版社 (430072 武昌 珞珈山)  
(电子邮件: cbs22@whu.edu.cn 网址: www.wdp.com.cn)

印刷: 湖北金海印务有限公司

开本: 720 × 1000 1/16      印张: 24.75      字数: 428 千字      插页: 1

版次: 2010 年 12 月第 1 版      2010 年 12 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-307-08406-3/D · 1062      定价: 35.00 元

---

版权所有, 不得翻印; 凡购我社的图书, 如有质量问题, 请与当地图书销售部门联系调换。

# 目 录

## 上编 劳 动 法

<b>第 1 章 劳动法概述</b> .....	3
1.1 劳动法的调整对象和适用范围 .....	3
1.2 劳动法的基本原则 .....	8
1.3 劳动法的体系架构.....	15
1.4 劳动法的地位和作用.....	19
本章小结 .....	22
关键术语 .....	23
思考题 .....	23
<b>第 2 章 劳动法的产生和发展</b> .....	24
2.1 国外劳动法的产生和发展.....	24
2.2 我国劳动法的产生和发展.....	28
2.3 国际劳工组织和国际劳动立法.....	34
本章小结 .....	38
关键术语 .....	39
思考题 .....	39
<b>第 3 章 劳动法律关系</b> .....	40
3.1 劳动法律关系.....	40
3.2 附随劳动法律关系.....	48

本章小结 .....	56
关键术语 .....	56
思考题 .....	56
<b>第4章 劳动就业 .....</b>	<b>58</b>
4.1 劳动就业概述 .....	58
4.2 公平就业 .....	63
4.3 就业服务和管理 .....	69
4.4 政策支持体系 .....	75
本章小结 .....	78
关键术语 .....	78
思考题 .....	78
<b>第5章 劳动合同 .....</b>	<b>79</b>
5.1 劳动合同概述 .....	79
5.2 劳动合同的形式、内容和期限 .....	86
5.3 劳动合同的订立、履行和变更 .....	91
5.4 劳动合同的解除和终止 .....	95
5.5 劳务派遣 .....	102
5.6 非全日制用工 .....	106
本章小结 .....	110
关键术语 .....	111
思考题 .....	111
<b>第6章 集体合同 .....</b>	<b>112</b>
6.1 集体合同概述 .....	112
6.2 集体合同的订立 .....	115
6.3 集体合同的内容、形式和期限 .....	118
6.4 集体合同的效力 .....	121
6.5 集体合同的履行、变更、解除和终止 .....	123
6.6 集体合同争议的处理 .....	124
本章小结 .....	125

---

关键术语·····	126
思考题·····	126
<b>第7章 工作时间和休息休假·····</b>	<b>127</b>
7.1 工作时间和休息时间的立法演变·····	127
7.2 工作时间·····	131
7.3 休息休假·····	139
本章小结·····	143
关键术语·····	144
思考题·····	144
<b>第8章 工资·····</b>	<b>145</b>
8.1 工资概述·····	145
8.2 最低工资制度·····	153
8.3 工资支付保障·····	159
本章小结·····	163
关键术语·····	163
思考题·····	163
<b>第9章 劳动安全卫生·····</b>	<b>165</b>
9.1 劳动安全卫生概述·····	165
9.2 劳动安全卫生法律制度·····	170
9.3 特殊群体法律保护·····	178
本章小结·····	182
关键术语·····	183
思考题·····	183
<b>第10章 劳动争议的处理·····</b>	<b>184</b>
10.1 劳动争议概述·····	184
10.2 劳动争议基层调解·····	189
10.3 劳动争议仲裁·····	191
10.4 劳动争议诉讼·····	199

本章小结·····	204
关键术语·····	204
思考题·····	204
<b>第 11 章 劳动监察</b> ·····	<b>205</b>
11.1 劳动监察概述·····	205
11.2 劳动监察制度的发展历程·····	210
11.3 我国劳动监察制度的基本内容·····	213
本章小结·····	221
关键术语·····	221
思考题·····	222
<b>第 12 章 违反劳动法的法律责任</b> ·····	<b>223</b>
12.1 劳动法责任概述·····	223
12.2 违反劳动法责任的种类·····	225
12.3 用人单位违反劳动法的法律责任·····	229
12.4 劳动者违反劳动法的法律责任·····	234
12.5 其他主体违反劳动法的法律责任·····	236
本章小结·····	238
关键术语·····	239
思考题·····	239

## 下编 社会保障法

<b>第 13 章 社会保障法概述</b> ·····	<b>243</b>
13.1 社会保障与社会保障法律制度概述·····	243
13.2 世界各国社会保障法律制度·····	246
13.3 中国社会保障法律制度的发展演变·····	251
13.4 中国社会保障法律制度的完善·····	260
本章小结·····	267
关键术语·····	268
思考题·····	268

---

<b>第 14 章 社会保险法总论</b> .....	269
14.1 社会保险概述 .....	269
14.2 社会保险法概述 .....	271
14.3 社会保险法的原则 .....	275
14.4 社会保险法律关系 .....	278
14.5 社会保险基金法律制度 .....	281
14.6 社会保险法律责任 .....	289
本章小结 .....	291
关键术语 .....	292
思考题 .....	292
<b>第 15 章 社会保险法分论</b> .....	293
15.1 养老保险法律制度 .....	293
15.2 医疗保险法律制度 .....	301
15.3 失业保险法律制度 .....	309
15.4 工伤保险法律制度 .....	314
15.5 生育保险法律制度 .....	326
本章小结 .....	329
关键术语 .....	330
思考题 .....	330
<b>第 16 章 社会救助法</b> .....	331
16.1 社会救助概述 .....	331
16.2 社会救助制度 .....	337
16.3 社会救助法存在的问题及其完善 .....	345
本章小结 .....	347
关键术语 .....	348
思考题 .....	348
<b>第 17 章 社会优抚法</b> .....	349
17.1 社会优抚概述 .....	349



17.2 社会优抚制度·····	351
17.3 安置制度·····	358
本章小结·····	363
关键术语·····	364
思考题·····	364
<b>第18章 社会福利法</b> ·····	<b>365</b>
18.1 社会福利概述·····	365
18.2 职业福利制度·····	367
18.3 妇女、儿童和老人福利制度·····	369
18.4 我国残疾人福利制度·····	373
18.5 住房福利制度·····	375
18.6 我国传统社会福利制度的主要弊端及改革·····	378
本章小结·····	380
关键术语·····	380
思考题·····	381
<b>主要参考文献</b> ·····	<b>382</b>
<b>后 记</b> ·····	<b>387</b>

上编

---

劳动法



# 第 章 劳动法概述

在我们即将开启劳动法的知识之门，去研习劳动法的基本知识和各项具体制度之际，让我们首先从宏观和整体的角度，了解一下劳动法的一些最基本的问题，诸如，什么是劳动法？劳动法调整的是哪些社会关系、适用于哪些领域？劳动法遵循的基本原则有哪些？劳动法是由哪些法律法规及规章等规范性法律文件构成的？劳动法在整个法律体系中居于怎样的地位，它对于人们的生活和社会的发展具有怎样的意义？等等。对所有这些最为基础而一般的问题作出解答，正是本章的任务。

## 1.1 劳动法的调整对象和适用范围

区分法律部门的最主要标志就是调整对象的不同，即不同的法律部门调整的社会关系各不相同。与之相联系，不同的法律部门亦有其独特的适用范围。正是这些具有不同调整对象和适用范围的法律部门互相区别又互相依存，形成了规范和调整全部重要社会关系的法律规范体系。劳动法因其调整对象的特殊性而成为一个独立的法律部门。

### 1.1.1 劳动法的概念

劳动法的概念，有广义和狭义两种理解。广义上的劳动法，是指调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他社会关系的法律规范的总称。包括国家机关制定的全部劳动法律、法规和规章等。狭义上的劳动法，专指具有劳动法典地位的劳动

基本法，即1994年7月5日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日起施行的《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）。本书所称劳动法，除特别指明《劳动法》外，一般指广义理解的劳动法，即各种规范性文件中有关调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他社会关系的法律规范的总称。

### 1.1.2 劳动法的调整对象

劳动法的调整对象是劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他社会关系。劳动关系是劳动法调整的基本社会关系，是劳动法规范和调整的主要内容。此外，劳动法还调整那些与劳动关系有着密切联系的其他社会关系。

#### 1. 劳动关系

一般意义上的劳动关系是一个含义比较宽泛的概念，指人们在劳动过程中发生的社会关系。这种关系可以分为两类：一类是劳动者与劳动者彼此之间的关系，即劳动的分工与协作关系，这种关系是劳动经济学研究的内容，不是劳动法的调整对象；另一类是劳动者与用人单位之间的关系，是在劳动过程中发生的劳动力与生产资料相结合的社会关系，此类关系才是劳动法所调整的对象。劳动力属于劳动者，生产资料由用人单位所有或经营，劳动力与生产资料的结合才会引起现实的生产过程，正是这种客观的必然性使得劳动者与用人单位必须也必然走到一起，形成提供劳动力与使用劳动力的社会关系。简言之，劳动法所调整的劳动关系是指劳动者（劳动力所有者和提供者）与用人单位（生产资料所有者或经营者）在实现劳动过程中发生的社会关系。

与其他社会关系相比，劳动关系具有一系列特征：

（1）劳动关系是劳动者与他人的生产资料相结合而形成的社会关系。劳动关系的主体，一方是劳动者，另一方是用人单位。“劳动者的劳动力与用人单位提供的生产资料相结合，完成劳动过程，是劳动关系产生的条件。劳动者运用自己的生产资料进行劳动，不产生劳动法中的劳动关系。”<sup>①</sup>所以，个体经营者的个人劳动或者个体经营者与其家庭成员的共同劳动，不由劳动法调整。如果个体经营者请了雇工、带了学徒，那么，个体经营者与雇工、学徒之间的关系就属于劳动关系，应当由劳动法调整。

---

<sup>①</sup> 郭捷．劳动法学[M]．北京：中国政法大学出版社，2007：7．

(2) 劳动关系是发生于劳动过程之中的社会关系。所谓劳动过程,是指劳动者参加用人单位组织的劳动所经过的程序。只有在这个过程中产生的劳动者与所在单位之间的关系才是劳动关系。明确这一点,就可以将劳动法调整的劳动关系与某些与劳动有关,但不是实现劳动过程中发生的社会关系区别开来。例如,人们为了生产而去采购原料,或把劳动过程产生的成果——产品投入市场进行交易,从而形成的买卖关系,虽然与劳动有关,但这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。

(3) 劳动关系是兼有人身关系和财产关系双重属性的社会关系。劳动是劳动者运用和消耗自己的劳动力,并利用劳动资料改造劳动对象,使之符合人类需要的活动。一方面劳动与劳动者的人身须臾不可分离,所以劳动关系具有人身关系的属性,劳动法的一些内容便体现了对劳动者人身权利的保护,如劳动安全与卫生、劳动条件与劳动保护等。另一方面,劳动关系又具有财产关系的属性,劳动是劳动者谋生的手段,通过劳动获得生活资料是劳动者参与劳动的直接目的。因此,劳动法又要对劳动者的财产权利予以保护,比如,工资、劳动保险等制度便体现了这种保护。

(4) 劳动关系是具有平权关系与隶属关系不同特点的社会关系。在一些环节和领域,劳动关系主要体现为一种主体双方的平等关系,比如,在进入劳动力市场,双向选择,签订劳动合同,确立劳动关系,以及进行工资协商等领域,就表现出这种平等的地位和关系。而在劳动者进入用人单位,成为其内部职工之后,两者之间的关系则具有了隶属关系的性质,即成为一种管理与被管理、支配与被支配的关系。劳动者要服从所在单位的指挥和管理,要遵守该单位的规章制度和劳动纪律。正是这一特征,使得劳动关系既区别于民法所调整的完全平等的主体之间的人身关系和财产关系,也区别于行政法所调整的具有典型意义的的不平等主体之间的隶属关系。

(5) 劳动关系是對抗性质与非對抗性质并存的社会关系。劳动关系的双方——劳动者和用人单位,是对立统一的关系,既彼此依存、相互合作,又可能彼此冲突、互相对抗。劳动者为谋生而加入用人单位,提供劳动力供用人单位使用,并取得一定报酬;用人单位则通过其拥有或掌管的生产资料支配和使用劳动力,创造价值,获取利润。两者的利益有一致的一面,职工的工资、保险和福利待遇水平最终取决于企业的效益,企业的发展也有赖于职工的忠诚和高素质。所以,企业文化中所弘扬的同舟共济、互利共赢、共存共荣便由此而

来。但另一方面，两者有不同的利益诉求，可能发生冲突，客观上这两种利益存在着某种此消彼长的关系，职工待遇的提高会增加企业的成本，减少利润。因此就有了企业延长劳动时间、增加劳动强度、降低乃至克扣工资、福利待遇的行为，因此也就有了工人的斗争和法律的规制。

## 2. 与劳动关系密切联系的其他社会关系

劳动法除了主要调整劳动关系以外，还调整那些与劳动关系有着某种密切联系的其他社会关系，这种社会关系又被称为附随劳动关系。这里所说的具有密切联系，有多种表现形式，它或者表现为此类关系的当事人中有一方是劳动者或用人单位，或者表现为此类关系是随着劳动关系而附带产生的，或者表现为劳动关系的延伸和拓展——它们可能是劳动关系产生的前提，也可能是劳动关系运行的结果。总之，它们的存在，为劳动关系的健康发展和生产活动的正常进行提供了条件和保障。与劳动关系密切联系的其他社会关系主要包括以下几类：

(1) 劳动行政关系，即行政机关和经授权具有行政职能的有关机构在履行劳动行政职能，监督、检查劳动法律、法规的执行过程中，与用人单位及其团体、劳动者及其团体以及劳动服务主体之间发生的社会关系。

(2) 劳动服务关系，即劳动服务主体与用人单位和劳动者之间由于为劳动关系运行提供服务而形成的社会关系。如职业介绍、职业培训等开发、配置劳动力资源的活动中发生的社会关系。

(3) 劳动团体关系，即劳动者与其团体——工会之间、用人单位与其团体——雇主联合会之间，劳动者团体与用人单位之间、劳动者团体与用人单位团体之间，为协调劳动关系和维护劳动关系当事人的利益而发生的社会关系。

(4) 劳动争议处理关系，即劳动争议调解委员会、劳动争议仲裁委员会和人民法院等劳动争议处理机构，与劳动争议当事人之间因调解、仲裁、审理劳动争议而发生的社会关系。

### 1.1.3 劳动法的适用范围

与调整对象相联系，劳动法有着特殊的适用范围。这里所说的适用范围，主要指劳动法调整的劳动关系的范围，即劳动法的对象效力范围——劳动法调整哪些个人与哪些单位之间的关系，或者说，哪些个人与哪些单位之间的关系属于劳动关系的范畴，受劳动法的调整。这一范围，在不同的时期和不同的国

度,不完全相同。自1802年英国颁布世界上第一部劳动法——《学徒健康与道德法》以来,劳动法的调整范围经历了一个不断扩大的过程,从最初的学徒到所有的劳动者,从纺织行业到各行各业。

我国《劳动法》第2条明确规定了该法的适用范围: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。

根据上述规定,我国劳动法对人的适用范围包括两种情况:一是适用于企业、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者。这里的企业包括各种所有制、各种行业的企业。即凡在我国境内依法登记成立的企业、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者,统一适用劳动法。二是适用于国家机关、事业组织、社会团体和与之形成劳动合同关系的劳动者。这里的劳动者包括三个方面:(1)国家机关、事业组织、社会团体的工勤人员;(2)实行企业化管理的事业组织的非工勤人员;(3)其他通过劳动合同(包括聘用合同)与国家机关、事业组织、社会团体建立劳动关系的劳动者。劳动法的适用范围排除了公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员,以及农业劳动者、现役军人等。<sup>①</sup>

2007年6月29日,由十届全国人大常委会第二十八次会议审议通过,于2008年1月1日起施行的《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)适应新的形势的需要,对劳动法的适用范围做出了调整。《劳动法》自1995年1月1日起施行后,随着社会的发展和客观情况的变化,一些新的用工主体、用工形式不断出现,要求劳动合同制度进行相应的改革。一是民办非企业单位、基金会、合作或合伙律师事务所等新的单位类型出现,对这类单位与其劳动者之间的权利义务关系如何规范缺乏法律规定,不利于维护这类单位的劳动者权益。二是一些国家机关、事业单位、社会团体在编制外招用劳动者,并且没有与招用的劳动者订立劳动合同或者聘用合同。而根据《劳动法》的规定,在国家机关、事业单位、社会团体中,只有与单位建立劳动合同关系的劳动者,才能依照《劳动法》执行。因此,这些劳动者往往既不能享受国家有关公务员法律和政策中规定的权利,也不能依据《劳动法》维护自身权益。三是随着我国社会主义市场经济体制的建立和加入世界贸易组织,迫切要

<sup>①</sup> 中华人民共和国劳动法[M].北京:中国法制出版社,2006:2.



求转换事业单位用人机制，建立充满生机和活力的用人制度。为此，国家在事业单位试行人员聘用制度，以加快推进事业单位人事制度改革。事业单位人员聘用制度也是一种双向选择的用人制度，单位与劳动者之间合同的订立、履行、变更、解除、终止等行为也需要依法规范。鉴于以上新的情况，《劳动合同法》扩大了《劳动法》的适用范围：

一是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。也就是在适用范围中增加了民办非企业单位等组织及其劳动者。民办非企业单位是指企业事业单位、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组织。如民办学校、民办医院、民办图书馆、民办博物馆、民办科技馆等。

二是规定事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本法有关规定执行。也就是明确事业单位与实行聘用制的工作人员之间也应订立劳动合同，但考虑到事业单位实行的聘用制度与一般劳动合同制度在劳动关系双方的权利和义务方面、管理体制方面存在一定的差别，因此允许其优先适用特别规定。

三是规定国家机关、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。也就是除公务员和参照公务员法管理的人员，以及事业单位中实行聘用制的工作人员外，国家机关、事业单位、社会团体与其他劳动者均应建立劳动关系，并执行本法。<sup>①</sup>

## 1.2 劳动法的基本原则

“法律原则是指可以作为规则的基础或本源的综合性的、稳定性原理和准则。”<sup>②</sup> 法律原则被称为法律的灵魂，它凝固和体现了立法的根本精神，是统率全局的指导思想，为人们提供了最高的行为准则和实施法律的根本依据。具体的法律规范都必须体现和贯彻基本原则的精神实质和价值追求。劳动法的基

<sup>①</sup> 劳动和社会保障部.《中华人民共和国劳动合同法》宣传提纲 [J]. 载中华人民共和国劳动合同法 [M]. 北京：中国法制出版社，2007：119-120.

<sup>②</sup> 张文显.法理学 [M]. 北京：中共中央党校出版社，2002：42.