

高等学校法学系列教材

劳动法与社会保险法



石美遐 主编

彭兆祺 杨 军 副主编



清华大学出版社
<http://www.tup.com.cn>



北京交通大学出版社
<http://www.bjtup.com.cn>



高等学校法学系列教材

劳动法与社会保险法

石美遐 主 编
彭兆祺 杨 军 副主编

清华大学出版社
北京交通大学出版社

· 北京 ·

内 容 简 介

本书共 10 章,系统介绍了劳动法的基本理论、劳动法的历史发展、国际劳动立法和国外劳动法的主要模式、劳动合同法、集体合同法、用人单位民主管理、就业促进法和职业培训法、劳动标准法、社会保险法、劳动程序法等。各章的后面还安排了相关探讨学术前沿问题的介绍、综述和分析,以使学生在学习基本知识的同时,对于最前沿的学术争鸣和研究思考有所了解。

本书可作为法学专业的基础课教科书,同时也可满足其他专业和一般读者了解劳动法学基础知识的兴趣。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13501256678 13801310933

图书在版编目(CIP)数据

劳动法与社会保险法 / 石美遐主编. — 北京:北京交通大学出版社:清华大学出版社, 2013. 7

(高等学校法学系列教材)

ISBN 978-7-5121-1515-6

I. ① 劳… II. ① 石… III. ① 劳动法-中国-高等学校-教材 ② 社会保险-
保险法-中国-高等学校-教材 IV. ① D922.5 ② D922.182.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 146827 号

责任编辑:吴嫦娥 特邀编辑:林夕莲

出版发行:清华大学出版社 邮编:100084 电话:010-62776969 <http://www.tup.com.cn>
北京交通大学出版社 邮编:100044 电话:010-51686414 <http://www.bjtup.com.cn>

印刷者:北京交大印刷厂

经 销:全国新华书店

开 本:185×260 印张:18.5 字数:469 千字

版 次:2013 年 7 月第 1 版 2013 年 7 月第 1 次印刷

书 号:ISBN 978-7-5121-1515-6/D·138

印 数:1~3 000 册 定价:33.00 元

本书如有质量问题,请向北京交通大学出版社质监组反映。对您的意见和批评,我们表示欢迎和感谢。
投诉电话:010-51686043, 51686008; 传真:010-62225406; E-mail: press@bjtu.edu.cn。

前 言

中国改革开放 30 多年来,我国法学领域中的重大变化之一是社会法的快速发展,其中以劳动法的发展最为突出。劳动法和社会保险法的迅速发展为促进我国的经济建设和社会和谐发展提供了有力保障,为实现“中国梦”提供了坚实的正能量基础。

近几年来,劳动法在各界的地位都大大提升。首先,在高等院校中,劳动法课程在法律专业的院系中变为必修课。同时,劳动法的课程不仅在法律院系中得到重视,在相关专业的院系同样受到“追捧”,包括经济管理类和其他专业的学生。劳动法已经成为高校中诸多专业学生选修的热门课程。其次,在学术界,包括法律、经济学和管理学、社会学等,对劳动法领域的问题有越来越多的人感兴趣,并投入其中。再次,在实操层面,劳动法的地位也越来越突出。在律师界,有的律师事务所就直截了当地说,我们除了劳动案子,不接受其他案例。无论这些事务所代理的是哪一方,都说明劳动法律在现实中的凸显地位。同时,在企业人力资源管理中,劳动法律的重要性也不言自明。鉴于上述各点,对于劳动法教材的要求也在提升。

由于我国高校中讲授劳动法课程的教师不断增多,由讲授劳动法的教师编写的教材也不少,这些教材各有特点,为我国高校的人才培养提供了良好的基础性资源。而本教材集中反映了近两三年来最新的劳动法律和政策变化的内容,从而具有较为难得的前沿性。

本书最大的特点在于,各章的后面安排了探讨相关学术前沿问题的介绍、综述和分析。这种设计在高校的同类教材中还很少见。虽然这种设计给作者增加了工作量,但我们希望,除了传授比较固定的知识外,还想体现研究型教学的特点,以使学生在学习基本知识的同时,对于最前沿的学术争鸣和研究思考有所了解,而对于进一步激发学生的学习兴趣 and 深入思考具有积极意义!

本书所参阅的资料包括已出版的教科书、公开发表的论文和一些会议论文,以及互联网资料。特别是,全书中大多数章节的写作离不开有关的法律、法规和政策文件。鉴于涉及的文件比较庞杂,故本书参考文献不能一一列举出,敬请见谅。

还需要说明的一点是,本书在结构设计上考虑到了国际劳动法的元素;同时,在写作中多数章节所参阅的资料也包括了较多的有关国外的资料。我国劳动法制 30 年的历程也是我们不断借鉴国外有益经验的过程。30 多年来,我国劳动法制建设中对劳动法的国际比较,进而产生的借鉴意义和实际效果是比较明显的。

全书共分十章。参加本书编写的作者有:

石美遐(北京交通大学):第三章、第六章(合作者:田帆)

彭兆祺(北京交通大学):第二章、第七章

杨 军(北京交通大学):第一章、第四章、第九章

黄 龙(中华全国总工会法律工作部):第十章

贾海龙(华南理工大学法学院):第五章

张琦（深圳市人力资源和社会保障局劳动监察支队）：第八章

石美遐任本书主编，彭兆祺、杨军任副主编。他们分别承担了设计全书架构、审稿、定稿和编写的组织和协调工作。本书的作者一是长期从事劳动法教学研究的高校教师，其中有的人研究劳动法长达30多年；二是国家和地方相关部门的公务员，他们将其在工作中对劳动法问题的深入思考纳入本书的编写之中。

本书在成稿的整个过程中参阅了大量的国内外专家、学者的论文和书籍，在此向这些同仁表示感谢！作为这些文献的参阅者，本书的作者是幸运的。因为我们的写作有着比较丰厚的资料基础。如果本书的出版除了用作高校的教科书外，还能为同行的研究和思考提供一些借鉴，那我们也会感到欣慰的！另外，本书的撰写还得到了北京交通大学出版社吴嫦娥编辑的大力支持，在此也表示诚挚的谢意！

虽然本书的作者以尽量严谨和倾心投入的态度从事写作，但书中肯定仍存在一些不足之处。作为编者和作者，我们恳切地希望使用本书的教师和学生多提宝贵意见和修改建议！由于本书反映了劳动法最新的研究成果和实操层面的具体问题，因此，本书对于从事劳动法学研究和实务部门人士也是一本比较有价值的参考用书。

编者

2013年6月

目 录

第一章 劳动法的基本理论	(1)
第一节 劳动法的概念与特征	(1)
一、劳动的概念与特征	(1)
二、劳动法的概念与特征	(2)
三、劳动法与相邻法律部门的关系	(4)
第二节 劳动法的调整对象	(6)
一、劳动关系	(6)
二、与劳动关系密切相关的其他社会关系	(12)
第三节 劳动法律关系	(13)
一、劳动法律关系概述	(13)
二、劳动法律关系主体	(13)
三、劳动法律关系的内容	(15)
四、劳动法律关系的客体	(19)
五、劳动法律关系的运行	(19)
第四节 劳动行政法律关系	(21)
一、劳动行政法律关系概述	(21)
二、劳动行政法律关系的主体	(22)
三、劳动行政法律关系的内容	(24)
四、劳动行政法律关系的客体	(24)
第五节 劳动法的基本原则	(25)
一、劳动法基本原则的特征	(25)
二、劳动法基本原则的内容	(25)
本章小结	(28)
关键概念	(29)
复习思考题	(29)
案例分析	(29)
劳动法学基本理论前沿研究综述	(30)
第二章 劳动法的历史发展	(33)
第一节 劳动法产生的条件	(33)
一、劳动法产生的社会背景	(33)
二、劳动法产生的经济背景	(34)
三、劳动法产生的政治背景	(35)
四、劳动法产生的法律背景	(36)

第二节 外国劳动法的历史沿革	(38)
一、资本主义国家劳动法的产生和发展	(38)
二、社会主义国家劳动法的产生和发展	(41)
第三节 我国劳动法的历史发展	(42)
一、旧中国劳动立法的产生和发展	(43)
二、新中国劳动立法及发展状况	(44)
本章小结	(50)
关键概念	(50)
复习思考题	(50)
研究思考	(51)
 第三章 国际劳工立法和国外劳动法的主要模式	(52)
第一节 国际劳工立法	(52)
一、国际劳工组织	(52)
二、国际劳工标准的主要内容	(54)
三、中国与国际劳工组织和国际劳工标准	(58)
第二节 美国劳动法	(60)
一、美国劳动法的概况	(60)
二、调整劳动关系的立法	(61)
三、调整劳动关系的实体成文法	(63)
四、美国的劳动争议处理制度	(65)
第三节 英国劳动法	(67)
一、关于英国劳动法的几个基本问题	(68)
二、欧盟劳动立法与英国劳动立法	(71)
三、英国劳动争议处理制度	(71)
第四节 德国劳动法	(74)
一、德国劳动法的调整对象与法律渊源	(74)
二、德国的劳动合同法律制度	(75)
三、集体谈判法律制度	(77)
四、德国的劳动争议处理制度	(78)
本章小结	(80)
关键概念	(81)
复习思考题	(81)
研究思考	(81)
 第四章 劳动合同法	(83)
第一节 劳动合同概述	(83)
一、劳动合同的概念与特征	(83)
二、劳动合同的分类	(84)

三、劳动合同法的适用范围·····	(86)
第二节 劳动合同的订立·····	(89)
一、劳动合同的订立原则·····	(89)
二、劳动合同的形式·····	(91)
三、劳动合同的内容·····	(92)
四、劳动合同的效力·····	(97)
第三节 劳动合同的履行和变更·····	(98)
一、劳动合同的履行·····	(98)
二、劳动合同的变更·····	(100)
第四节 劳动合同的解除和终止·····	(102)
一、劳动合同的解除·····	(102)
二、劳动合同的终止·····	(108)
三、经济补偿金和赔偿金·····	(110)
本章小结·····	(112)
关键概念·····	(112)
复习思考题·····	(112)
案例分析·····	(113)
围绕劳动合同立法的学术争鸣综述·····	(114)
 第五章 集体合同法·····	 (117)
第一节 集体合同法概述·····	(117)
一、集体合同的概念与特征·····	(117)
二、集体合同与劳动合同的区别·····	(118)
三、集体合同的种类·····	(119)
四、集体合同的作用·····	(120)
第二节 国外集体合同立法·····	(121)
第三节 我国集体合同制度·····	(122)
一、我国集体合同制度的产生和发展·····	(122)
二、集体合同主体·····	(124)
三、集体合同的订立·····	(126)
四、集体合同的内容·····	(128)
五、集体合同的履行、变更、解除和终止·····	(130)
六、集体合同争议处理·····	(132)
本章小结·····	(133)
关键概念·····	(134)
复习思考题·····	(134)
应用案例·····	(134)
当前我国集体合同制度学术讨论综述·····	(136)

第六章 用人单位民主管理	(142)
第一节 民主管理概论	(142)
一、“员工民主管理”与“职工民主管理”	(142)
二、从法律的角度看民主管理的必然性	(144)
三、从管理学看民主管理的合理性	(146)
第二节 我国的职工民主管理制度	(149)
一、我国职工民主管理制度的基本情况	(149)
二、职工代表大会制度	(150)
三、我国厂务公开制度的发展	(152)
第三节 国外产业民主管理制度	(154)
一、国外产业民主管理概况	(154)
二、欧盟的产业民主制度	(156)
案例	(160)
复习思考题	(161)
本章小结	(161)
关键概念	(162)
复习思考题	(162)
关于民主管理的研究综述	(162)
第七章 就业促进法和职业培训法	(165)
第一节 就业促进法概述	(165)
一、就业促进法的概念与体系	(165)
二、我国的就业促进政策与立法	(168)
第二节 公平就业	(172)
一、我国关于平等就业和反就业歧视的法律渊源	(172)
二、《就业促进法》关于公平就业的规定	(173)
三、国外反就业歧视立法	(176)
第三节 职业培训	(178)
一、职业培训的概念和特点	(178)
二、职业培训的目的、意义和原则	(180)
三、职业培训实体及管理	(182)
四、职业培训的形式	(183)
第四节 职业技能鉴定	(185)
一、职业技能鉴定的概念和内容	(185)
二、职业技能鉴定的特点、本质和社会化管理	(186)
三、申报职业技能鉴定的要求和实施步骤	(187)
四、职业技能鉴定工作中违纪现象的处理	(187)
本章小结	(188)
关键概念	(188)

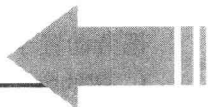
复习思考题	(188)
研究思考	(189)
第八章 劳动标准法	(193)
第一节 工作时间和休息休假	(193)
一、工作时间概述	(193)
二、工作时间法律制度	(194)
三、休息休假概述	(196)
四、休息休假法律制度	(196)
五、延长工作时间的法律规制	(198)
第二节 劳动报酬	(199)
一、劳动报酬概述	(199)
二、工资构成及形式	(200)
三、工资的法律制度保障	(202)
第三节 劳动安全卫生	(205)
一、劳动安全卫生概述	(205)
二、劳动安全制度	(206)
三、劳动卫生制度	(208)
四、劳动安全卫生管理法律制度	(209)
第四节 女职工和未成年工特殊保护	(212)
一、女职工和未成年工特殊保护概述	(212)
二、女职工特殊保护	(213)
三、未成年工特殊保护	(214)
第五节 用人单位劳动规章制度	(215)
一、用人单位劳动规章制度概述	(215)
二、用人单位劳动规章制度的制定	(217)
三、用人单位劳动规章制度的法律效力	(218)
本章小结	(219)
关键概念	(220)
复习思考题	(220)
应用案例	(220)
关于劳动条件标准的主要观点综述	(221)
第九章 社会保险法	(224)
第一节 社会保险法概述	(224)
一、我国社会保险法的产生与发展	(224)
二、社会保险法的基本原则	(225)
三、社会保险法律关系	(227)
第二节 养老保险法	(228)

一、职工基本养老保险法律制度	(229)
二、公务员和参公管理工作人员养老保险法律制度	(232)
三、新型农村社会养老保险法律制度	(232)
四、城镇居民社会养老保险法律制度	(233)
第三节 医疗保险法律制度	(234)
一、城镇职工基本医疗保险法律制度	(234)
二、新型农村合作医疗法律制度	(237)
三、城镇居民医疗保险法律制度	(238)
第四节 工伤保险法	(239)
一、工伤保险法的基本原则	(239)
二、工伤保险法的对象	(240)
三、工伤认定	(241)
四、劳动能力鉴定	(244)
五、工伤保险待遇	(244)
六、工伤保险基金的募集与监督管理	(247)
第五节 失业保险法	(247)
一、失业保险的参保对象	(248)
二、失业保险金的给付	(248)
三、失业保险基金的筹集和管理	(250)
第六节 生育保险与生育保险法	(251)
一、生育保险法的参保对象	(251)
二、生育保险待遇	(251)
三、生育保险基金	(253)
本章小结	(254)
关键概念	(254)
复习思考题	(255)
案例分析	(255)
我国社会保险立法主要观点综述	(256)

第十章 劳动程序法	(257)
第一节 劳动争议处理法	(257)
一、劳动争议处理概述	(257)
二、劳动争议处理范围	(259)
三、劳动争议协商	(260)
四、劳动争议调解	(261)
五、劳动争议仲裁	(264)
六、劳动争议诉讼	(266)
第二节 劳动监察	(269)
一、劳动监察的概念和特征	(269)

二、劳动监察主体、内容和方式	(269)
第三节 法律责任	(271)
一、违反劳动法责任的概念	(271)
二、违反劳动法责任的构成条件	(271)
三、违反劳动法责任的种类	(271)
四、违反劳动法责任的内容	(272)
本章小结	(273)
关键概念	(274)
复习思考题	(274)
案例分析	(275)
关于劳动程序法的理论综述（以劳动争议处理法为主）	(275)
参考文献	(281)

第一章



劳动法的基本理论

第一节 劳动法的概念与特征

一、劳动的概念与特征

劳动法主要是对劳动者运用劳动力进行的劳动行为予以规范，劳动是劳动法中非常重要的概念，因此，在分析劳动法之前，有必要对劳动的概念予以明确界定。

（一）劳动的概念

“劳动”是使用频率极高的字眼，几乎适用于社会生活各个方面，也与每个人终身相伴。“劳动”一词，从不同的学科可以进行不同的解读。一般哲学意义上的劳动，是指人们在物质生产和精神生产过程中，通过使用劳动力，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的活动。广义的劳动，“谓人间之有意识的一定目的之肉体或精神的操作”。但是劳动法上的劳动有其特定的内涵，因为并不是所有和劳动相关的社会关系都是由劳动法调整，有些与劳动有关的社会关系由其他法律调整，如民法中的承揽关系等。

法律对于社会关系的调整主要体现为法定的权利和义务，而法定的权利和义务都是与法定的条件相联系。正是由于法律设定在“劳动”上的特定条件，使“劳动”在劳动法范畴内，拥有特定含义。关于劳动法中的“劳动”，台湾学者史尚宽认为劳动法上的“劳动”，必须具备特定的要件：“广义的劳动，谓人间之有意识的且有一定目的之肉体的或精神的操作，然在劳动法上之劳动，则须具备下列之要件。① 为法律的义务之履行；② 为基于契约的关系（而民法上基于夫妻关系及亲子关系之劳动非劳动法上之劳动）；③ 为有偿的；④ 为有职业的；⑤ 为在于从属的关系。依上列要件可知劳动法上劳动为基于契约上义务在从属的关系所为之职业上有偿的劳动。”① 我国还有学者认为，劳动法上的“劳动”的基本要件包括：基于法定义务（区别于一般意义上的助人为乐的劳动）；基于劳动合同关系（区别于夫妻关系和亲子关系之劳动）；有报酬的（区别于基于道德范畴的义务劳动）；为职业的（以此作为谋生的方式，区别于学生实习等非职业性劳动）。

综上，我们认为，劳动法中的劳动是指具备法定条件的劳动者在建立劳动合同或者雇佣关系的基础上，服从用人单位或者劳动使用者管理，从事相关劳动以满足自身及其家庭成员的生活需求的社会活动。

① 史尚宽·劳动法原论·台北：正大印书馆，1934：1。

（二）劳动的特征

把劳动置于劳动法的背景下进行分析，劳动具有以下鲜明的特征。

1. 契约性

劳动法中的劳动具有契约性。劳动关系的建立是当事人双方在平等协商的基础上意思表示一致的结果，劳动者的劳动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。从而区别于基于纯粹的身份关系而发生的劳动，如夫妻等亲属关系的劳动，扶养、抚养、赡养义务的劳动，以及区别于基于公法上的强制而发生的劳动，如公务人员履行公职而付出的劳动以及服刑犯人的劳动改造等。也区别于一般民事主体基于平等自愿签订劳务合同所从事的劳动，如履行出版约稿、加工承揽、技术咨询等义务的劳务活动，都不属于劳动法所指的劳动。

2. 从属性

劳动者在劳动过程中将自己置于劳动使用者的控制范围内成为劳动使用者单位的内部一员，劳动使用者可支配劳动者的人身及人格。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。

3. 职业性

从主体看，劳动法中的劳动是劳动者以职工（或雇工）身份所从事的劳动。劳动法中的劳动强调劳动的长期性、持续性和稳定性，而非简单商品交易的一次性。凡不在职工之列的人所从事的劳动，或者虽是职工却以职工以外身份所从事的劳动，如罪犯、劳教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。

4. 有偿性

从目的看，劳动法的劳动是作为一种谋生手段的职业劳动，是在劳动力所有权与使用权分离的基础上，实现劳动者劳动力使用权与雇主的劳动报酬所有权的交换：劳动者出卖其劳动力的使用权，服从生产资料所有者（雇主）的指示，以获得劳动报酬；而雇主作为生产资料所有者通过提供劳动报酬的方式，来获得劳动成果。因此，公益劳动、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。

二、劳动法的概念与特征

法律调整的对象，即特定范围内的社会关系是否具有独特性，是判断该法能否成为独立法律部门的重要依据。劳动法的调整对象是劳动关系。因此学界对劳动法的概念与特征的分析，主要围绕着劳动关系展开。

（一）劳动法的概念

关于劳动法的概念，中外学者在不同的历史时期有多种表述。西方学者有的认为劳动法是规定劳动关系的法，犹如商法是规定交易关系的法一样；有的认为劳动法是规定受雇人的各种关系的特别法；也有的认为劳动法的规定不仅仅限于受雇人，而且兼及雇主，是受雇人及雇主的法等。《牛津法律大辞典》对劳动法的解释是：“与雇佣劳动相

关的全部法律原则，大致和工业法相同。它规定的是雇佣合同和劳动或工业关系法律方面的问题。”^①德国专家学者认为，劳动法是与劳动有关的法律规范的总和。日本学者认为，劳动法是调整雇佣劳动关系的法律规范的总称，这种雇佣关系是指劳动者受雇主雇佣，并在其指挥下从事劳动的被动性劳动关系。

我国台湾地区著名法学家史尚宽认为：“劳动法为关系劳动之法。详言之，劳动法为规范劳动关系及其附随一切关系之法律制度之全体。”在内容上包括了劳动关系中的受雇人和雇佣人、劳动合同、集体合同、劳动组织（工会）、劳动争议、劳动保护、劳动调剂、劳动救济和劳动保险。^②我国台湾学者黄越钦也认为：“劳动法之内容应为一切实劳动关系直接间接有关法律之总和，包括雇佣关系法（个别劳动关系）、劳资关系法（集体劳动关系）、劳工社会安全与福祉法、劳动市场法、工作环境权法。”^③目前，我国劳动法学界通说认为，劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系的法律规范的总称。

（二）劳动法的特征

劳动法从最初依附于民法，到后来逐渐从民法分离出来，拥有了自己独特的调整对象即劳动关系，由于劳动关系不同于一般的法律关系，现代社会的劳动法逐步表现出自身的独特性。与其他法律相比，劳动法的特征如下。

1. 倾斜于保护劳动者

劳动关系中，用人单位和劳动者之间是管理与被管理的关系。要保护劳动者，就必须通过法律的强制性来改变劳动者的弱势地位。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；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，而对劳动者单方解除劳动关系规定了较为宽松的条件。

劳动法之所以向保护劳动者倾斜，这是因为：第一，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；第二，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。

当然，对劳动者倾斜保护并不意味着全然不顾用人单位的利益。劳动法的制度设计是为了建立稳定和谐的劳动关系，为了保护用人单位的利益，劳动法也规定了劳动者的义务，并建立了一系列协调保护劳动者与用人单位利益的机制。

2. 以强制性规范为主

劳动法大多属于强制性规范，尤其是劳动标准法。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

① 参见《牛津法律大辞典》，光明日报出版社，1988：511。

② 史尚宽：《劳动法原论》，台北：正大印书馆，1934：1。

③ 黄越钦：《劳动法新论》，北京：中国政法大学出版社，2003：17-18。

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作出约定。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。

3. 公法与私法的兼容

从劳动法发展历史看，劳动法曾是私法中民法的组成部分，劳动法有许多私法的印痕。在市场经济条件下，劳动关系是合同关系，在劳动法允许范围内，当事人双方意思自治。但是，我们更应该看到，劳动关系当事人双方之间地位不平等，劳动者与劳动力使用者之间具有隶属关系，这与私法关系当事人之间具有平等法律地位，且互不隶属的特点不相符，故不宜纳入私法。劳动法具有明显的公法因素，特别是劳动基准法是具有公法性质的规范，它强制雇主承担保障劳动者的义务，以防止雇主利用经济强势而通过契约自由引诱劳动者订立严重不平等的劳动合同；政府在劳动法中有明确的角色定位，劳动监察更是政府行政行为；劳动争议处理机制由多数公法性质的规范构成，政府是劳动争议三方机制中的重要一方。因此，不能把劳动法视为纯私法，否则会给劳动法的价值定位、劳动关系规范及劳动争议解决带来严重不利影响。因此，对于劳动法的定位，应当坚持科学而理性的态度，我们认为劳动法兼有私法与公法的性质。在劳动法中，工会法、集体合同法，很难归之于私法，即使是劳动合同法，也规定了一系列强制性劳动标准。用人单位或雇主有义务为劳动者提供劳动条件、劳动安全卫生保护，劳动者无须为劳动保护或改善劳动条件支付对价。

4. 实体法和程序法的统一

一般而言，实体法和程序法是一种互为依存的关系，有一定的实体法，就有与之对应的程序法，如民法与民事诉讼法、刑法与刑事诉讼法。劳动法则不然，其本身既有实体性法律规范，又有程序性法律规范，这是由劳动法的特殊性所决定的。劳动法的调整对象具有复杂性，以劳动关系为主，但又包含劳动领域中多种社会关系，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，各国劳动法都既有实体法的内容又有程序法的内容，具有实体法与程序法相统一的特点。

三、劳动法与相邻法律部门的关系

劳动法与民法、经济法、行政法与社会保障法等相邻法律部门具有千丝万缕的联系，同时又具有鲜明的区别。

（一）劳动法与民法的关系

劳动法与民法之间的联系表现在：从劳动法的历史产生来看，劳动法源自传统民法，其与传统民法之间有传承关系。劳动法（尤其是劳动合同法和集体合同法）中的制度设置源自传统民法中的债法。作为其调整对象的劳动关系源自属于传统民法调整对

象的雇佣关系。当然，劳动法在以后的发展中超越了传统民法。

劳动法与民法有以下区别。① 两者的调整对象不同。民法调整平等主体之间的财产关系以及与财产关系有密切联系的人身关系；劳动法调整的对象则是劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他社会关系。而且，民事法律关系双方当事人的法律地位一律平等，而劳动法律关系双方当事人既具有法律地位的平等性，又具有实现这种关系的隶属性，劳动者必须遵守用人单位内部规章和各项劳动纪律。② 两者的主体不同。民事法律关系主体双方可能是自然人、法人、其他组织或一方为自然人，另一方为法人、其他组织；劳动法的一方必须是劳动者，另一方为用人单位（劳动力使用者）。③ 两者调整原则不完全相同。民法以平等主体双方意思自治、等价有偿等为原则；劳动法除一般性双方平等原则外，对某些主体还有特殊保护原则以及国家干预原则，如女工与未成年工的特殊保护。劳动法的某些关系也可能不是等价有偿的，如社会保险中的一些关系。④ 两者立法目的不同。民法是为了符合经济发展的需要，建立符合自由竞争的交易秩序，加强对商品经济的调整而产生的。因此民法的立法目的在于明确财产归属，建立公平交易原则。劳动法的产生是因为在雇佣劳动制度下，劳动的特殊性使劳动者与用人单位相比在劳动关系各个阶段均处于弱者地位，劳动者取得劳动报酬权、安全权、健康权等权利难以得到保障，因此，劳动法的立法目的在于保护劳动者的基本权利。⑤ 两者解决纠纷的程序不同。民事纠纷由人民法院直接审理，实行二审终审制。而劳动争议规定了仲裁前置程序，即首先经过劳动争议仲裁委员会的仲裁，当事人只有对仲裁裁决不服才可以向人民法院起诉。

（二）劳动法与行政法的关系

劳动法具有公法私法兼容的属性，在劳动法律实施过程中，行政机关可以主动执法，介入劳动关系的全过程，协调劳动关系的运行，如劳动力市场中介机构的登记、审批以及监管、劳动监察、对违法用人单位给予行政处罚等。因此，劳动法与行政法之间具有密切联系，从某种意义上说，劳动关系是行政法具体实施的领域之一，而行政法则对劳动关系的调整以及劳动法的实现起到了保障和协助作用。

但是，两者仍然存在不少的区别。① 调整对象不同。行政法调整对象主要是国家行政机关行使国家行政职能活动中发生的关系；劳动法调整对象主要是劳动者与用人单位在劳动过程中发生的劳动关系。② 法律关系的主体不同。行政法律关系发生在国家行政机关之间，国家行政机关与相对人之间，行政法律关系主体一方必定是国家行政机关；劳动法律关系主要发生在劳动者与用人单位之间，主体一方必定是劳动者。③ 法律关系的产生根据不同。行政法律关系是根据国家行政机关的行政职能在执行职务活动中产生的，具有单向性，即这种法律关系，只要具有该项职权的国家机关单方意思表示即可产生，无须征得另一方当事人同意；劳动法律关系是根据劳动法律、劳动合同和集体合同产生的。④ 调整模式不同。在行政法的调整中，内部行政关系以隶属的上下级管理为主，而外部行政法律关系中则以行政职权的强制主导；而劳动法的调整模式具有兼容性，综合运用个体自治、团体自治以及国家强制的调整模式。

（三）劳动法与社会保障法的关系

社会保障法与劳动法的共通之处在于它们都是关注社会弱势群体的法律，而且社会保障法是在劳动法基础上发展起来的。早期的劳动法从限制童工、改善劳动卫生条件开