

马克思主义理论研究
和建设工程重点教材

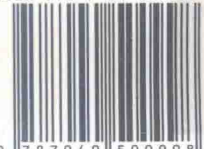
劳动与 社会保障法学 (第二版)

《劳动与社会保障法学》编写组

高等教育出版社



ISBN 978-7-04-050099-8



9 787040 500998 >

定价: 44.00 元

马克思主义理论研究和建设工程重点教材

劳动与 社会保障法学 (第二版)

《劳动与社会保障法学》编写组

主 编 刘 俊

副主编 叶静漪 林 嘉

主要成员

(以姓氏笔画为序)

王全兴 孙 洁 李坤刚

张荣芳 张新民 胡大武

郑尚元 徐志强 郭 捷

熊 晖 黎建飞

图书在版编目(CIP)数据

劳动与社会保障法学 / 《劳动与社会保障法学》编写组编. --2 版. -- 北京:高等教育出版社,2018.8
马克思主义理论研究和建设工程重点教材
ISBN 978-7-04-050099-8

I. ①劳… II. ①劳… III. ①劳动法-法的理论-中国-高等学校-教材②社会保障法-法的理论-中国-高等学校-教材 IV. ①D922.501

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 157064 号

责任编辑 程传省
责任校对 王 雨

封面设计 王 鹏
责任印制 韩 刚

版式设计 于 婕

出版发行 高等教育出版社
社 址 北京市西城区德外大街 4 号
邮政编码 100120
印 刷 北京汇林印务有限公司
开 本 787mm×1092mm 1/16
印 张 20.5
字 数 380 千字
购书热线 010-58581118
咨询电话 400-810-0598

网 址 <http://www.hep.edu.cn>
<http://www.hep.com.cn>
网上订购 <http://www.hepmall.com.cn>
<http://www.hepmall.com>
<http://www.hepmall.cn>
版 次 2017 年 3 月第 1 版
2018 年 8 月第 2 版
印 次 2018 年 8 月第 1 次印刷
定 价 44.00 元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请到所购图书销售部门联系调换

版权所有 侵权必究
物 料 号 50099-00

郑重声明

高等教育出版社依法对本书享有专有出版权。任何未经许可的复制、销售行为均违反《中华人民共和国著作权法》，其行为人将承担相应的民事责任和行政责任；构成犯罪的，将被依法追究刑事责任。为了维护市场秩序，保护读者的合法权益，避免读者误用盗版书造成不良后果，我社将配合行政执法部门和司法机关对违法犯罪的单位和个人进行严厉打击。社会各界人士如发现上述侵权行为，希望及时举报，本社将奖励举报有功人员。

反盗版举报电话 (010)58581999 58582371 58582488

反盗版举报传真 (010)82086060

反盗版举报邮箱 dd@hep.com.cn

通信地址 北京市西城区德外大街4号

高等教育出版社法律事务与版权管理部

邮政编码 100120

查询说明

使用微信扫描本书内置的二维码，输入封底防伪二维码下的20位密码进行微信绑定后即可免费访问相关资源。（只需输入一次，再次使用不必输入。注意：微信绑定只可操作一次，为避免不必要的损失，请您刮开防伪密码后立即进行绑定操作！）

用户可将防伪二维码下的20位密码按从左到右、从上到下的顺序发送短信至106695881280，免费查询所购图书真伪。

反盗版短信举报

编辑短信“JB,图书名称,出版社,购买地点”发送至10669588128

防伪客服电话

(010)58582300

本书有配套教学课件，供教师免费下载使用，请访问 xuanshu.hep.com.cn，经注册认证后，搜索书名进入具体图书页面，即可下载。

目 录

绪 论	1
一、劳动与社会保障法学的研究对象	1
二、劳动与社会保障法的基本理念	2
三、马克思主义原理和劳动与社会保障法	6
四、本书的逻辑结构与学习研究方法	10

上编 劳 动 法

第一章 劳动法基础理论	15
第一节 劳动法概述	15
一、劳动法的概念和特点	15
二、劳动法的调整对象	16
三、劳动法的适用范围	19
四、劳动法的基本原则	20
五、劳动法的体系	25
第二节 劳动法律关系	27
一、劳动法律关系概述	27
二、劳动法律关系的主体	30
三、劳动者与用人单位的权利	34
第三节 劳动法的产生和发展	43
一、外国劳动法的产生和发展	43
二、我国劳动法的产生和发展	45
三、国际劳动立法	50
第二章 就业促进法律制度	56
第一节 就业促进概述	56
一、劳动就业的概念和形式	56
二、就业政策与目标	58
三、促进就业的国家职责	60
第二节 反就业歧视	63

一、就业歧视的认定	63
二、就业歧视的类型	64
三、就业歧视的法律治理	65
第三节 就业服务和管理	67
一、公共就业服务	67
二、经营性就业服务	68
三、就业管理	70
第三章 劳动合同法律制度	72
第一节 劳动合同概述	72
一、劳动合同的概念	72
二、劳动合同的特点	73
三、基于期限对劳动合同的分类	75
四、劳动规章制度	77
第二节 劳动合同的订立	81
一、劳动合同订立的程序	81
二、劳动合同订立的形式	83
三、劳动合同的主要条款	86
四、劳动合同的效力	91
第三节 劳动合同的履行、中止、变更和承继	95
一、劳动合同的履行	95
二、劳动合同的中止	97
三、劳动合同的变更	98
四、劳动合同的承继	99
第四节 劳动合同的解除和终止	100
一、劳动合同解除和终止的概念	100
二、劳动合同的解除	101
三、劳动合同的终止	106
四、劳动合同解除和终止的经济补偿	107
五、用人单位违法解除或终止劳动合同的后果	108
第五节 劳动合同特殊制度	109
一、劳务派遣	109
二、非全日制用工	114

第四章 集体劳动关系法律制度	118
第一节 集体劳动关系法基本理论	118
一、集体劳动关系的概念和特点.....	118
二、集体劳动关系调整的意义.....	120
三、三方协商机制.....	122
第二节 工会	123
一、工会体制.....	123
二、工会及会员的保护.....	124
三、工会与集体劳动关系.....	131
第三节 集体协商	132
一、集体协商的概念.....	133
二、集体协商的原则.....	133
三、集体协商的程序.....	135
第四节 集体合同	138
一、集体合同的概念和特点.....	139
二、集体合同的类型.....	141
三、集体合同的内容.....	141
四、集体合同的效力.....	142
五、集体合同的履行、变更、解除和终止.....	144
第五节 职工民主参与	146
一、职工民主参与的概念和意义.....	146
二、职工民主参与的方式.....	147
三、我国的职工民主参与机制.....	148
第五章 劳动基准法律制度	151
第一节 劳动基准的基本原理	151
一、劳动基准的概念和特点.....	151
二、劳动基准的功能.....	153
第二节 工时制度	154
一、工作时间概念.....	154
二、标准工时制.....	155
三、非标准工时制.....	156
四、延长工作时间的限制.....	158
第三节 休息时间制度	159

一、工作日内的休息时间	159
二、工作日之间的间隔时间	159
三、周休息时间	159
四、法定节假日	159
五、带薪年假	160
六、其他休假	162
第四节 工资制度	164
一、工资的概念和特点	164
二、工资构成与形式	166
三、最低工资	168
四、工资支付保障	170
第五节 职业安全健康制度	172
一、职业安全制度	172
二、职业健康制度	174
三、女职工和未成年工特殊劳动保护	176
第六章 劳动监察与劳动争议处理法律制度	181
第一节 劳动监察	181
一、劳动监察的概念和特征	181
二、劳动监察的职责和监察事项	182
三、劳动监察的实施	183
第二节 劳动争议处理	184
一、劳动争议处理基本问题	185
二、劳动争议调解	187
三、劳动争议仲裁	188
四、劳动争议诉讼	191
五、集体劳动争议的处理	193

下编 社会保障法

第七章 社会保障法基础理论	199
第一节 社会保障法概述	199
一、社会保障的概念和特点	199
二、社会保障制度的功能	201

三、社会保障权与国家责任·····	202
四、社会保障法的基本原则·····	205
五、社会保障法的体系·····	207
第二节 社会保障法律关系·····	208
一、社会保障法律关系的类型·····	208
二、社会保障法律关系的主体·····	209
三、社会保障法律关系的内容·····	210
第三节 社会保障法的历史演进·····	213
一、外国社会保障法的产生和发展·····	213
二、我国社会保障法的产生和发展·····	217
第八章 养老保险·····	222
第一节 养老保险概述·····	222
一、养老保险的概念和特征·····	222
二、养老保险的模式·····	223
三、我国养老保险的基本构成·····	225
第二节 职工养老保险·····	226
一、职工基本养老保险·····	226
二、企业年金·····	227
三、职工养老保险关系的转移接续·····	229
第三节 机关事业单位工作人员养老保险·····	230
一、机关事业单位工作人员基本养老保险·····	230
二、职业年金·····	232
三、机关事业单位工作人员养老保险关系的转移接续·····	233
第四节 居民养老保险·····	233
一、居民养老保险的覆盖范围·····	234
二、居民基本养老保险的管理·····	234
三、居民基本养老保险关系的转移接续·····	235
第九章 医疗保险和生育保险·····	237
第一节 医疗保险·····	237
一、职工基本医疗保险·····	237
二、居民基本医疗保险·····	241
第二节 生育保险·····	244

一、生育保险的覆盖范围	244
二、生育保险基金的筹集	245
三、生育保险待遇的支付	247
第十章 工伤保险	249
第一节 工伤保险概述	249
一、工伤保险的概念和特点	249
二、工伤预防	250
三、工伤保险的基本原则	252
第二节 工伤认定与劳动能力鉴定	253
一、工伤认定标准	254
二、工伤认定程序	255
三、劳动能力鉴定	258
第三节 工伤保险待遇	259
一、工伤医疗期待遇	260
二、因工致残待遇	262
三、因工死亡待遇	263
第十一章 失业保险	265
第一节 失业保险概述	265
一、失业保险的概念和特点	265
二、失业保险的功能	267
三、失业保险的覆盖范围	267
四、失业保险基金的筹集	268
第二节 失业保险待遇	270
一、失业保险待遇的支付条件	270
二、失业保险待遇的内容和标准	271
三、失业保险待遇的支付期限和终止	272
第十二章 社会保险基金	274
第一节 社会保险基金概述	274
一、社会保险基金的含义	274
二、我国社会保险基金的种类	274
三、社会保险基金与全国社会保障基金	274

第二节 社会保险基金筹集	275
一、社会保险基金的筹资模式	275
二、社会保险基金的筹资来源	277
第三节 社会保险基金投资运营	278
一、社会保险基金投资运营的概念和意义	278
二、社会保险基金的投资运营主体	279
三、社会保险基金的投资运营模式	280
四、社会保险基金的投资运营规则	282
第四节 社会保险基金监督管理	282
一、社会保险基金的人大监督	283
二、社会保险基金的行政监督	283
三、社会保险基金的社会监督	284
第十三章 社会救助	285
第一节 社会救助概述	285
一、社会救助的概念和特征	285
二、社会救助体系	286
三、社会救助权	286
四、社会救助法律制度的基本内容	287
第二节 社会救助的基本内容	288
一、最低生活保障	288
二、特困人员供养	290
三、受灾人员救助	291
四、专项救助	292
五、临时救助	296
第十四章 社会福利和社会优抚	298
第一节 社会福利	298
一、社会福利基本理论	298
二、专项公共福利	300
三、特殊群体福利	301
四、职业福利	304
第二节 社会优抚	305
一、社会优抚基本理论	305

二、社会优待·····	307
三、社会抚恤·····	308
四、安置保障·····	309
阅读文献·····	313
人名译名对照表·····	315
后 记·····	316
第二版后记·····	317

绪 论

劳动与社会保障法学是以劳动法和社会保障法为研究对象的一门学科。它以人权为基础，以维护社会利益为基本目标，从劳动关系和社会保障关系固有的人身性出发，在人权思想、实质正义和社会本位等方面形成了共同的价值理念。马克思主义原理是中国特色劳动与社会保障法律制度的理论基础。坚持马克思主义与中国国情相结合，坚持马克思主义的立场、观点和方法，坚持理论联系实际的作风，是我们探索和认识劳动与社会保障法律制度产生、发展及其演变规律的有效路径。

一、劳动与社会保障法学的研究对象

劳动与社会保障法学，是以劳动法和社会保障法作为研究对象的一门学科。为了充分发挥劳动法和社会保障法的制度功能和作用，实现法律对社会关系的有效调整，劳动法和社会保障法学者通过对劳动与社会保障法律规范进行系统分析研究、理论抽象和逻辑归纳，形成了一整套关于劳动法和社会保障法的基本术语、核心理念、基本原则、基本理论和基本内容。这些术语、理念、原则、理论和内容所构成的具有严密逻辑关系的有机统一体，就是劳动与社会保障法学。

劳动与社会保障法学的基本任务主要包括：（1）对劳动与社会保障法的产生、发展演变进行系统性研究，探索劳动与社会保障法律制度产生和发展演变的规律性，把握其未来发展的趋势；（2）对劳动与社会保障法基本理论进行研究，构建以基本理念、基本概念、基本原则和基本规则等为核心内容的劳动与社会保障法理论体系；（3）对劳动与社会保障法律规范进行立法研究，从立法体制、立法技术、立法规范等方面保障法律规范的科学性，构建科学、合理的劳动社会保障法律体系；（4）对劳动与社会保障法律规范解释与适用进行研究，通过法律释义学基本原理，建立对法律规范解释的原则、规则和程序等技术规范，促进劳动与社会保障法的准确运用；（5）对劳动与社会保障法律的实施及其效果进行评价性研究，推动其法律制度的不断完善。

劳动法与社会保障法，属于社会法的核心组成部分，二者既相互联系，又相互区别。劳动法和社会保障法，均以维护社会利益为目标，以人权为基础，具有共同的制度理念和制度目标。促进社会发展与进步，保障每一个社会成员有尊严地劳动和生活，是劳动法和社会保障法的共同任务。

作为两个不同的部门法，劳动法和社会保障法在实现我国社会法体系赋予的

共同制度理念和价值目标时，也有各不相同的作用范围、路径和方式。(1) 在作用范围方面，劳动法主要调整劳动关系，并以维护劳动者合法权益为主要任务；社会保障法主要调整社会保障关系，并以维护包括劳动者在内的一般社会成员的合法权益为基本任务。(2) 在保障基本人权方面，劳动法奉行“给一片面包不如给一份工作”的价值理念，推行积极的就业政策，通过促进就业，使更多的劳动者能通过劳动获得报酬，实现社会主要群体——劳动者的生存保障目标；社会保障法主要通过“需要即权利”的制度理念，对需要帮助的社会成员提供生活保障。(3) 在实现路径方面，劳动法虽然也实行倾斜保护、体面劳动的人权理念，但主要还是通过按劳分配、同工同酬等市场原则实现其立法目的；社会保障法，虽然个别项目也强调个人缴费与社会保障待遇挂钩，如养老、医疗保险，但主要还是强调国家责任和社会责任，并通过社会统筹机制实现其立法目的。(4) 在调整手段方面，由于劳动合同法具有一定的私法性质，即使从民法中分离出来，也仍然主要运用私法的手段调整；社会保障法从来就不属于私法的范畴，也基本上不用私法手段调整。(5) 在作用方式方面，劳动法对社会成员生存权的保障发挥着主导作用，社会保障法则对社会成员生存权的保障发挥补救性作用；劳动法对社会成员的生存保障是一种积极性保障，社会保障法对社会成员的保障带有被动性保障的性质。

二、劳动与社会保障法的基本理念

法的理念，是法的灵魂和指导思想，也是对法的价值追求的表达。依据特定法的理念，能够形成与其相适应的概念体系、原则体系和制度规范体系。劳动法与社会保障法虽然在制度功能和基本内容方面有着实质性的差别，但二者作为社会法的核心组成部分，具有社会法层面的共同理念。

(一) 人权思想

人权，是作为人依其本质所应当享有的权利。人权既是一种道德权利，也是一种法律权利，更是一种实在权利。人权思想的产生并被广泛传播，是人类文明与进步的重要标志。人权的主要内容包括人的生存权、发展权、财产权、平等权、自由权以及与这些权利相关联的人的尊严、人的价值等。人权具有时代性和社会性，不同时代的不同社会制度，有不同的人权标准和内容。马克思通过引用黑格尔的话指出：无论在历史上，还是在现实中，都不存在超历史的抽象的人权；人权不是天赋的，而是历史地产生的，^① 它决不能超出社会的经济结构以及由经济结

^① 《马克思恩格斯文集》第1卷，人民出版社2009年版，第313页。

构制约的社会的文化发展。^①

人权思想作为劳动与社会保障法基本理念，其正当性基础源于人类社会对人的重视。欧洲文艺复兴及其人本主义思想的产生，推动了人权理论的发展。人权理论的研究，促使人类通过制度建设来重视和保障人的基本权利。第二次世界大战之后，《联合国宪章》关于基本人权、人类个体尊严和价值、男女平权、促进并鼓励尊重人权、帮助实现人权和基本自由等信念，事实上已经成为绝大多数国家制定法律时的重要参照。我国历史上的“民本思想”，虽然与现代社会人权思想有着本质的差别，但它却表明了人权思想在我国悠久的历史渊源，我国当今“以人为本”思想，与这种深厚文化渊源有一定的内在联系。

生存权是最基本的人权。生存权得不到有效保障，人的其他权利都将失去意义。习近平总书记在中国共产党第十九次全国代表大会（简称“党的十九大”）上作的题为《决胜全面建成小康社会 夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利》的报告（简称“党的十九大报告”），更是将增进民生福祉作为我国社会发展的根本目的，并明确提出要“不断促进人的全面发展、全体人民共同富裕。”劳动与社会保障法，调整与基本人权具有密切关联的社会关系，将人权思想作为劳动与社会保障法的基本理念，既是我国劳动与社会保障法律制度的价值追求，也是劳动与社会保障法基本原则产生的基础。

人权思想在劳动与社会保障法中主要体现为：（1）劳动是人们赖以生存的基础，劳动法通过就业促进和劳动权特殊保护，对人的生存权给予法律保障；社会保障法以人的基本生存需要为基础，通过国家责任和社会化原则，保障不能劳动的人的生存需要。（2）劳动法以劳动权及其保护为制度基石，以劳动过程中人的自由、尊严、安全与健康为关注重点，构建起了具有内在逻辑联系的劳动法制度体系；社会保障法以人的基本生存需要为基础，建立起了覆盖全体社会成员基本生存需要的物质帮助体系。（3）劳动法以人权思想为指导，创设了具有特殊性的劳动者权益保障原则；社会保障法以人权思想为指导，创设了国家责任原则。（4）依据人权思想，劳动法和社会保障法建立了一系列与此相适应的基本概念和基本规则，譬如：国家责任、社会责任、就业促进、劳动权、劳动报酬权、休息权、物质帮助权、救助权、安全健康权等概念体系，以及倾斜保护、生存权优先、无过错责任、劳动基准、最低工资保障、社会保险、社会救助、社会优抚、社会福利等规则与制度体系。

（二）实质正义

实质正义是与形式正义相对应的一个概念。形式正义崇尚市场主体平等、所

^① 《马克思恩格斯文集》第3卷，人民出版社2009年版，第435页。

有权绝对、契约自由、过错责任等近乎完美的逻辑规则，强调机会平等、规则平等、程序正义，它不考虑因出生等偶然因素形成的个人社会地位或客观天赋差距。实质正义，则既要求“社会职位向所有人公平地开放”^①，以实现形式正义价值目标，同时也要求用差别原则防止基于机会平等、规则平等给社会弱势群体造成的损害；既遵从市场主体之间平等原则，也关注主体之间社会地位与个人禀赋差别。因此，实质正义在传统的主体平等、私权自治、契约自由、过错责任的基础上，衍生出了差别待遇、所有权社会责任、契约自由限制、无过错责任等原则。总之，“从谋求最大多数人的最大利益到关爱社会境况最差者，这是正义立场的重大转变，是正义日益合乎自身的规定性”。^②

党的十九大向世界宣告我国已经进入中国特色社会主义新时代。我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾。共享发展是习近平总书记提出的核心理念，“消除贫困、改善民生、实现共同富裕，是社会主义的本质要求”。^③要破解不平衡不充分发展的社会主要矛盾，就必须找准矛盾形成的真正原因。社会需要推动理论与社会制度发展。当社会生产与社会经济以一种简单形式存在的时候，推崇形式正义，并不在实质意义上影响法律对社会公平正义目标的实现，因偶然形成的个人社会地位或天赋差距，还不足以对正常的社会秩序构成危害。当人类进入现代社会，特别是在21世纪，生产方式和经济模式已经发生了巨大变化：社会财富在虚拟经济下被急剧放大，社会经济总量迅速增加，劳动报酬作为财富分配与积累手段被弱化，财产价值计量越来越远离有形财产，等等。在这种变革面前，因出身或者个人天赋等偶然因素形成的社会地位和能力差别，必然会演化为收入差距扩大、贫富悬殊、社会利益失衡等社会问题；看似主体之间平等，却会因为主体的组织与个体、强势与弱势、财富的多与少、靠资产获得收益与靠劳动获得收益等方面的差别，形成事实上的不平等；所有权绝对，也会因它的“富人俱乐部”属性而对穷人失去意义。当我们将形式正义及其法律规则导入当今现实经济生活中时，当我们真正触摸到规则的本质时，我们会发现那些看似平等规则的背后，还隐藏着非正义的结果。

实质正义理念在劳动与社会保障法中的体现主要包括：（1）旗帜鲜明地承认市场主体地位与社会成员个人自然禀赋的差别。为此，劳动法对劳动者采用倾斜保护政策，实行差别待遇，要求用人单位对劳动者承担更多的社会责任。譬如：

① [美] 约翰·罗尔斯：《作为公平的正义——正义新论》，姚大志译，上海三联书店2002年版，第76页。

② 邱本：《自由竞争与秩序调控——经济法的基础建构与原理阐释》，中国政法大学出版社2001年版，第158页。

③ 《习近平谈治国理政》，外文出版社2014年版，第189页。

按照《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）规定，用人单位解除劳动合同，必须经双方协商一致或者具备法定解除事由，劳动者解除合同，则仅需提前30日通知用人单位，无须征得用人单位同意等。社会保障法确立了对社会弱势群体“需要即权利”的特殊理念，为社会成员构建了基本生存保障“安全网”。（2）运用独特的规范形式——劳动基准。劳动法以全面而系统的劳动条件和劳动待遇标准，保证劳动者不因社会地位、自然禀赋方面的差别而跌破现代社会劳动者基本生存条件的生理底线和心理底线。而社会保障法，其本身就是一种底线性权利保障法。（3）对契约自由原则实施严格限制。譬如：在遵循劳动合同订立自愿原则的同时禁止就业歧视，劳动合同自由约定不得低于劳动基准设定的最低标准，社会保险实行强制性原则，都充分体现了对形式正义的矫正。

（三）社会本位

社会本位是人类社会发展过程中产生的一个具有法律制度体系基石性质的概念，它与个人本位、国家本位一同形成了人类法律制度体系的观念基础。个人本位，延伸出个人利益和私法体系；国家本位，延伸出国家利益和公法体系；社会本位，延伸出社会利益和社会法体系。社会本位超越了个人本位的“个人中心”和国家本位的“国家中心”主义，它以“社会中心”为价值取向，强调社会发展的均衡，促进社会整体效率提升，追求社会整体利益最大化。对此，党的十九大报告旗帜鲜明地提出了“以人民为中心”的发展思想，“把人民对美好生活的向往作为奋斗目标”，“必须多谋民生之利、多解民生之忧，在发展中补齐民生短板、促进社会公平正义，在幼有所育、学有所教、劳有所得、病有所医、老有所养、住有所居、弱有所扶上不断取得新进展，深入开展脱贫攻坚，保证全体人民在共建共享发展中有更多获得感，不断促进人的全面发展、全体人民共同富裕。”因此，个人本位、国家本位和社会本位三者之间既独立又统一，共同描绘出现代人类社会法学理论与制度的全景式图谱。

社会本位在社会互动的历史过程中产生，并以社会合作为基础。社会合作必然形成社会利益。社会利益是从社会生活出发，为维护社会秩序和正常社会生活，促进社会和谐与进步而形成的社会整体利益，是个人利益与国家利益无法涵摄的。现代社会信息、技术和生活方式，已经完全将劳动者与社会连接成一个整体。不仅社会存在与发展需要依赖这个整体，而且任何个人的能力展示、理想与成功，最终都离不开这个整体。任何一个富商的成功，除了他的投资与奋斗之外，同时也利用和消耗了与其成功相适应的社会资源；任何一个普通人，在他过着俭朴生活的同时，也以少消耗社会资源的方式为社会乃至为富商的成功提供了隐形的社会资源要素。在以合作为基础的社会形态中，保持社会利益平衡是不同社会主体利益最大化的前提。因此，作为强势的社会组织对于个人，受惠最多的人对于受

惠最少的人，富人对于穷人，均应当承担补偿性的法律义务。

在科学技术以超越常人想象力的速度发展、新材料不断被发现和利用、生产经营方式以前所未有的速度不断翻新的时代，在我们享受现代化带来的高效与便捷的同时，贫富差距、失业、贫困和老龄化对社会和谐稳定带来的挑战，环境污染引发的人类生存危机，产品质量、食品安全、公共卫生等对人类健康形成的威胁，不仅与社会利益息息相关，也充分证明社会利益已经成为不同于个人利益和国家利益的独立利益类型。

劳动与社会保障法充分体现了社会本位理念。劳动法虽然以市场机制为基础，但其立法目的却旗帜鲜明地反映了社会利益优先的思想，并坚持用“劳动者权益保障”和“劳动协调”原则，对市场机制可能导致的社会利益损害进行预防和补救。譬如：劳动就业政策，各国都将其作为一项社会公共政策，既赋予用人单位用工自主权，又要求用人单位遵循公开招收、择优录用的原则，以保障劳动者平等就业权的实现；劳动权也一直作为一项具有生存权性质的基本人权给予特别法律保护；集体劳动关系的协调与法律调整、女职工与未成年劳动者特殊法律保护、劳动基准法律制度，都以维护社会利益作为其立法的出发点和归宿。社会保障法，更是直接以社会利益的维护作为其制度价值目标，以“需要即权利”为基本理念，通过立法设置一张社会“安全网”，保障每一个社会成员能够有尊严地生活。

三、马克思主义原理和劳动与社会保障法

马克思主义产生于资本主义生产方式占统治地位的时代，许多重大理论就是对资本主义劳动生产过程、生产力与生产关系分析的结果；马克思主义也是科学的世界观、认识论和方法论，辩证唯物主义和历史唯物主义本身就代表着科学的研究方法。因此，马克思主义原理对于以专门调整劳动与社会保障关系的劳动与社会保障法而言，具有特别的指导意义。

（一）马克思主义原理对劳动与社会保障法的指导

马克思主义的立场观点以及对劳动力本质的揭示，为劳动法律制度的价值功能和性质定位奠定了理论基础。为无产阶级和人类解放服务，既是马克思主义哲学的主题，也是它的显著特点。马克思对工人阶级拥有的特殊情感，是他能够揭示出劳动力本质和劳资关系本质特征的重要原因之一。在雇佣劳动关系中，劳动者出卖自己的劳动力，从形式上看具有自由和平等的性质，但在马克思看来，只要一离开劳动力流通领域而进入生产过程，一幕人压迫人、人剥削人的画面就呈现在我们面前：“原来的货币占有者作为资本家，昂首前行；劳动力占有者作为他的工人，尾随于后。一个笑容满面，雄心勃勃；一个战战兢兢，畏缩不前，像在

市场上出卖了自己的皮一样，只有一个前途——让人家来鞣。”^①我国现行劳动法律制度虽然建立在改革开放前的生产资料公有制基础之上，并与资本主义生产关系有着本质上的区别，但劳动生产过程、劳动关系和用工市场化模式的共性，使保护劳动者合法权益的任务仍然显得十分艰巨和复杂。因此，坚持马克思主义的立场、观点和方法，既要保护劳动者合法权益确立为《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）和《劳动合同法》的立法目的与宗旨，也要将劳动过程作为对劳动者合法权益保护的重点。

生产力决定生产关系，经济基础决定上层建筑，生产关系一定要适应生产力发展的需要，这是马克思揭示的人类社会经济发展的普遍规律。作为上层建筑的劳动与社会保障法，其产生、发展与演变，不仅受这一普遍规律的制约，而且它的产生、发展、演变的历史轨迹，反过来又验证了马克思对人类社会经济发展规律揭示的科学性。技术的进步、劳动与生产方式的变革以及劳动生产率的不断提高，推动了法定劳动时间的逐渐缩短；工业化规模的扩大、新材料的利用，劳动者职业安全风险增大，不仅使工伤损害赔偿从传统的民事损害赔偿中分离出来实行无过错责任原则，而且还推动了工伤赔偿向工伤社会保险法律制度的转变。“矛盾是普遍存在的，是事物联系的实质内容和事物发展的根本动力。”^②可以说，劳动与社会保障法的制度变迁，是马克思所揭示的生产力与生产关系、经济基础与上层建筑之间矛盾运动的结果。

马克思关于劳动力成为商品的条件、劳动力商品的价值和使用价值、必要劳动时间和剩余劳动时间的论述，不仅深刻揭示了劳动者与资本家之间的关系，而且分析了劳动力存在的特殊形式和价值构成。马克思指出：“我们把劳动力或劳动能力，理解为一个人的身体即活的人体中存在的、每当他生产某种使用价值时就运用的体力和智力的总和。”^③在此基础上，马克思对劳动力价值构成作了深刻分析，指出劳动力价值由维持劳动者本人生存所必需的生活资料的价值、为维持劳动者家属的生存所必需的生活资料的价值和劳动者接受教育与训练所支出的费用三部分组成。马克思劳动力价值理论，不仅揭示了劳动力价值构成本身，而且还揭示出劳动力价值中的历史和道德的因素。马克思劳动力价值学说，为不同国家或者同一国家不同时期的劳动力价值提供了一个最低限度标准，是劳动法最低工资标准的立法基础。

① 《马克思恩格斯文集》第5卷，人民出版社2009年版，第205页。

② 中共中央宣传部：《习近平总书记系列重要讲话读本（2016年版）》，学习出版社、人民出版社2016年版，第280页。

③ 《马克思恩格斯文集》第5卷，人民出版社2009年版，第195页。

（二）马克思主义理论与中国特色劳动与社会保障法

中国特色的社会主义，是马克思主义中国化的产物。我国以马克思主义为指导，形成了中国特色的社会主义法律制度体系。中国劳动与社会保障法，为中国特色社会主义法律制度体系提供了部门法的支撑。

与其他国家相比，我国的劳动与社会保障法有其自身特殊的产生和发展路径。大多数国家的劳动法都经历了由民法中逐渐分离出来的漫长过程。即便是现在，也有一些国家的劳动法仍然属于民法范畴，并运用私法理念与方法进行调整。譬如德国、奥地利、瑞士等国家，尽管其立法有很多特别规定，但劳动合同法仍然属于民法内容的一部分。我国劳动法律制度的建设，一开始就是按照独立于民法的指导思想进行制度设计的^①，没有经历其他国家那样从民法中逐渐分离出来的漫长过程。20世纪50年代末，我国进行了大规模的社会主义改造，建立了以公有制经济为基础的计划经济体制模式。与公有制为主体的计划经济体制相适应，我国劳动法采用了“终身制”“铁饭碗”的计划用工模式^②，劳动者报酬、休息与休假、劳动条件与劳动保护、社会保险与职工福利等，都以行政方式决定，以公共政策为基本依据，向劳动者提供。因此，我国真正意义上的劳动与社会保障法制建设，是由改革开放以来的市场经济体制和劳动用工制度市场化改革推动的。^③尽管我国现行劳动与社会保障立法已基本完成了由计划经济模式向市场经济模式的转型，劳动用工已经建立了人力资源的市场配置机制，但它与从民法中分离而独立的劳动法发展路径相比，公法化色彩较为浓重。

不同的产生发展路径，形成不同的调整结果。从民法中分离而来的劳动法，基于路径依赖的原因，私法传统根深蒂固，对社会法理念与方法的运用并不充分，在劳动者基本人权特殊保护方面，也相应受到一些限制或者说具有一定的被动性。从我国劳动行政政策体系走出来的劳动法，能够充分运用劳动法特有的理念、原则和方法，以劳动法价值目标为指导，主动适应劳动用工制度市场化改革需要，有效地实现了对劳动者合法权益的保障。譬如：我国劳动法在就业促进方面，既

① 1986年4月12日公布的《中华人民共和国民法通则》和1999年3月15日公布的《中华人民共和国合同法》，都未将劳动法（包括劳动合同）纳入民法体系。

② 在生产资料属于全民所有的计划用工模式下，企业用工实行计划指标控制。与用工指标联结在一起的劳动者与企业之间形成的是从招收到退休的长期劳动关系，俗称“终身制”。也因为计划用工制度，决定了企业不能解雇劳动者，除非劳动者严重违纪被依法开除，因而俗称“铁饭碗”。

③ 1986年7月12日，国务院同时公布了《国营企业实行劳动合同制暂行规定》《国营企业招用工人暂行规定》《国营企业辞退违纪职工暂行规定》《国营企业职工待业保险暂行规定》。随后，以适应市场经济改革需要为目的的《劳动法》《劳动合同法》《社会保险法》等法律也相继公布。

保护用人单位用工自主权，又对面向社会、招工程序、择优录取标准、信息公开等进行强力干预，充分体现了就业保障的制度优势。

我国的政治体制优势铸就了劳动与社会保障法律制度特色。我国是工人阶级领导的、以工农联盟为基础的人民民主专政的社会主义国家。全国人民代表大会集中了全国各族人民的利益和意志，在劳动与社会保障立法过程中，减弱了利益集团之间的博弈。这不仅有利于节省立法成本，而且能够合理平衡劳动与社会保障关系各方利益，充分发挥其制度价值功能。譬如，社会保险法律制度的核心功能，就是通过社会统筹，分散个人生活困难和无力承受的风险。社会统筹范围越大，抵御风险的能力就越强，社会保险法律制度功能作用的发挥也就越充分。然而，这一制度功能的充分发挥以及交易成本的有效降低，需要高度集中的制度体系和政治体制做保障，西方国家制度体系是很难实现的。我国利用自己的体制优势，在《中华人民共和国社会保险法》（以下简称《社会保险法》）中明确规定“基本养老保险基金逐步实行全国统筹，其他社会保险基金逐步实行省级统筹”，对此，党的十九大报告明确要求：“完善城镇职工基本养老保险和城乡居民基本养老保险制度，尽快实现基本养老保险全国统筹。”这样就激活了社会保险法律制度最大限度分散风险的功能，大大提高了抵御风险的能力，有效发挥了统筹和协调的作用，充分反映了我国社会保险法律制度特色。

（三）构建和谐劳动关系是马克思主义原理中国化的重大成果

社会和谐稳定是中国特色社会主义的本质属性。重视人的主体地位和价值，是马克思主义哲学的基本观点，即：社会发展的实质是人的发展。马克思、恩格斯所描述的理想社会，是一个没有民族对立、阶级对立和人剥削人的社会，“在那里，每个人的自由发展是一切人的自由发展的条件”^①。一百多年的实践证明，这一判断背后反映出的理念不仅符合人类历史发展规律，也是社会文明与进步的客观需要。在经济迅速增长、科技高度发达的当今社会，我们既要看到经济竞争的激烈和各国对经济发展的高度关注，更要充分认识到人类社会对“和谐社会”发展目标的迫切需要，社会和谐度将成为未来社会判断国家综合实力的最重要因素。为此，党的十六大提出了建立和谐社会的目标，并围绕这一目标规划了一系列社会改革。党的十九大确立的习近平新时代中国特色社会主义思想，是坚持辩证唯物主义和历史唯物主义，将马克思主义基本原理同中国社会主义建设实践相结合的产物，它充分反映了对社会发展规律的深刻认识，揭示了我国社会主要矛盾，并在此基础上对“决胜全面小康，创造美好生活，实现全体人民共同富裕，建设富强民主文明和谐美丽的社会”作了全面部署。

^① 《马克思恩格斯文集》第2卷，人民出版社2009年版，第53页。

劳动关系是最基本的社会关系，劳动关系和谐是社会和谐的基础。早在 2011 年 8 月召开的全国构建和谐劳动关系先进表彰暨经验交流会上，习近平同志就指出，构建和谐劳动关系，是建设社会主义和谐社会的重要基础，是增强党的执政基础、巩固党的执政地位的必然要求，是坚持中国特色社会主义道路、贯彻中国特色社会主义理论、完善中国特色社会主义制度的重要组成部分，其经济、政治和社会意义十分重大而深远。2015 年 3 月 21 日，中共中央、国务院又正式通过并发布《关于构建和谐劳动关系的意见》（以下简称《意见》），对和谐劳动关系进行了系统性阐述。

《意见》坚持以人为本、依法构建、共建共享、改革创新的工作原则，明确了建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系的目标任务，从依法保障职工基本权益、健全劳动关系协调机制、加强企业民主管理制度建设、健全劳动关系矛盾调处机制、营造构建和谐劳动关系良好环境、加强组织领导和统筹协调等方面，对具有中国特色的和谐劳动关系进行了全面而系统的设计。实现劳动关系和谐稳定，应善于运用法治、民主、协商的办法处理。劳动与社会保障法是以法治方式处理劳资纠纷的基本形式，是构建我国和谐劳动关系的重要载体，应当通过平衡劳动者与用人单位之间的利益关系，优化劳资双方权利义务配置，明晰劳资双方权利义务边界，构建科学有效的三方协商制度，完善具有中国特色的劳资争议处理机制，促进和谐劳动关系目标的最终实现。

四、本书的逻辑结构与学习研究方法

科学的理论均有其内在的逻辑结构以及由其内在逻辑结构决定的特殊学习方法。深入研究和了解本书的逻辑结构，对于从整体上准确认识劳动与社会保障法，科学地掌握有效的学习研究方法，具有十分重要的意义。

（一）劳动与社会保障法学的逻辑结构

劳动与社会保障法教材的逻辑结构，有别于法学其他教材。劳动法和社会保障法，本属于两个不同的法律部门，但在我国法学教育课程体系中，劳动与社会保障法是作为一门课程来开设的。为了既体现两个法律部门的相对独立性，又适应法学教育课程内容的统一性，本教材在结构上除绪论外，分为上下两编。上编为劳动法，下编为社会保障法。这种结构具有简单明了的特点，便于学习时整体把握。“绪论”主要涉及劳动与社会保障法的一些基本问题，在结构上，具有劳动与社会保障法总论的性质。这样安排是基于两个相对独立的部门法要纳入一本教材体系，因而需作出共同的、普适性的原理分析。上编劳动法，其首章（教材第一章）“劳动法基础理论”具有劳动法总论的性质；下编社会保障法，其首章（教材第七章）“社会保障法基础理论”具有社会保障法总论的性质。这样的结构安

排,又体现出劳动法和社会保障法作为两个不同性质的法律制度,在基本理论和制度逻辑上的相对独立性。

(二) 劳动与社会保障法学的学习研究方法

马克思的主要研究对象,是资本主义经济生产力基础上的生产组织或劳动方式以及与它相适应的生产关系和交换关系。在对这种特定对象的研究过程中,形成了马克思主义独特的研究方法。马克思主义研究领域与劳动社会保障法的密切联系,决定了其研究方法对学习研究劳动与社会保障法学的重要指导意义。

1. 唯物辩证法。辩证唯物主义和历史唯物主义是马克思主义创立的世界观和方法论。马克思研究《资本论》的方法“正是唯物辩证方法”^①,即唯物辩证法。马克思主义唯物辩证法认为:世界是物质的,但物质的世界是运动发展的;物质世界具有普遍联系和永恒发展的特性,主体是有其能动性的,但能动的主体不能脱离客观的物质基础;生产力决定生产关系,但生产关系应当适应生产力发展需要;经济基础决定上层建筑,但上层建筑又必须符合经济基础的要求。生产力是推动社会发展的最活跃、最革命的因素,社会主义的根本任务是解放和发展生产力;人民群众是历史的创造者,要始终坚持从群众中来、到群众中去的群众路线。以现代社会生产力为基础的劳动关系,极其特殊和复杂,特别是人类进入互联网时代,劳动生产方式发生了根本性变化,用人单位对劳动过程的控制与传统模式完全不同,职业安全和职业危害已远远超出立法者的合理预见能力,劳动报酬分配形式越来越多样化,劳动关系的法律判断显得越来越困难,社会文明与进步不断将人的基本权利保障推向社会舆论的焦点。为此,我们必须坚定不移地贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,坚持辩证唯物主义和历史唯物主义,运用马克思主义思想、观点和方法,准确把握我国进入新时代历史方位,坚持时代性,立足中国问题,重视国情研究,使劳动与社会保障法律制度真正适应我国现实社会发展需要。

2. 科学抽象法。科学抽象法是马克思研究政治经济运用的重要方法,马克思在《资本论》中对抽象思维和理论研究的一般方法进行了专门论述,并揭示出科学抽象应包括两个相互联系的思维过程:从具体到抽象的研究过程和从抽象再回到具体的叙述过程。从具体到抽象就是透过现象揭示本质的过程,从抽象再回到具体就是用抽象出来的基本概念、范畴、原理去解释客观事实及其内在联系的过程。劳动法和社会保障法是内容广泛而复杂的制度体系,它不仅涉及多部制定法,而且这些制定法背后还存在着一个庞大的行政法规、地方性法规、政府规章乃至数量众多的政策规范体系。因此,学习和研究劳动与社会保障法,应当坚持马

^① 《资本论》第1卷,载《马克思恩格斯文集》第5卷,人民出版社2009年版,第21页。

马克思主义的科学抽象法，对劳动与社会保障法调整的社会关系、劳动与社会保障法律规范、具体案例等，进行归纳、分析、抽象，形成科学系统的劳动与社会保障法学的基本术语、基本概念、基本范畴、基本理论体系，并再用建立起来的这个体系，去解释、叙述具体的法律规范、实际案例以及它所调整的社会关系。应用马克思主义科学抽象方法，不仅有助于准确理解具体的法律规范，而且能够发现法律规范在实际运用中可能存在的问题，从而推动劳动与社会保障法律制度的不断完善。

3. 理论联系实际。科学实践观是马克思主义哲学的核心观点，它既承认自然界物质的先在性，是实践活动和认识的基础，同时也揭示了人们通过实践活动改造自然的能动性。劳动与社会保障法学是实践性非常强的法学课程，是对劳动与社会保障法律规范进行研究形成的理论体系。因此，学习劳动与社会保障法学，要坚持马克思主义实践观，学会运用劳动与社会保障法学的基本知识和基本原理，去解释劳动与社会保障法律规范，再用这些法律规范去解释它所调整的劳动与社会保障社会关系，最终学会解决现实社会劳动与社会保障领域中的相关法律问题。判例是司法人员运用法律规范和法学原理解决具体法律争议的集中体现，特别是最高人民法院有关劳动与社会保障法的指导性案例，是法学专业学生理论联系实际的纽带和桥梁。通过研究具体判例及其法官对相关法律规范和法学原理的实际运用，有助于迅速提升法学专业学生的法律职业能力。

思考题：

1. 研读《劳动合同法》，并指出哪些条款体现了人权思想理念。
2. “给一片面包不如给一份工作。”请用这句话揭示出的哲理分析劳动法与社会保障法的关系。
3. 我国目前有哪些因素影响和谐劳动关系建立？如何消除这些因素？

上 编

劳动法

第一章 劳动法基础理论

劳动法基础理论是劳动法律制度的一般原理，它以劳动法律规范为研究对象，通过逻辑概括和抽象，合理地定位劳动法律制度的目标与任务，形成劳动法独特的法律理念、指导思想、基本原则和调整方法；科学地回答劳动法律制度产生的原因、性质、功能、作用等基本问题；重点研究劳动关系、劳动法主体、劳动法上的权利及其体系等一般问题。这些基本理论与内容，既是劳动法学科学术规范的结构要求，也是对本教材体系具体内容的理论指引。

第一节 劳动法概述

劳动法律制度有其自身的理论体系。它以劳动法基本术语为逻辑起点，通过对基本术语的演绎推理，揭示劳动法基本特点，确立劳动法基本原则，限定劳动法适用范围，并最终形成完整的劳动法制度体系。

一、劳动法的概念和特点

科学而准确的劳动法概念，不仅是劳动法内在本质属性的体现，而且也能反映出劳动法的特点并实现其与相关部门法的区分功能。

（一）劳动法的概念

劳动法的概念，不同的视角有不同的表述。就立法目的而言，劳动法是保护劳动者合法权益，促进劳动关系和谐稳定的法；就主要调整范围而言，劳动法是规范劳动关系的法；就基本内容而言，劳动法是主要包括就业促进、劳动合同、集体劳动关系、劳动基准、劳动监察、劳动争议处理等方面法律规范的法。作为一个合乎逻辑规范的法律概念，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）劳动法的特点

劳动法的特点是能够揭示劳动法本质属性的核心要素。理论上研究和归纳劳动法的特点，意义在于方便人们对劳动法的认知，并使其区别于其他法律部门。

1. 私法与公法相兼容。法律制度变革及其理论创新，均基于社会客观需要。因此，社会客观需要既是劳动法产生的正当性基础，又能反映劳动法的特殊性。就法律历史演进过程而言，劳动法是从民法中分离出来的一个部门法，与民法有着天然联系。私法的调整方法和基本原理，对劳动法律制度的构建具有基础性地

位和作用,譬如意思自治、平等协商、等价有偿、诚实信用等私法理念和原则,仍然是劳动合同法的制度基础。劳动法从民法中分离出来之后,突破了单一私法理念束缚,注入了一系列公法理念和调整方法,如制定劳动标准、禁止不当解雇、反对就业歧视、恶意欠薪入刑等,使劳动法成为一部公法与私法兼容的部门法。劳动法的公法、私法融合是实质性融合,表现为同一法律规范两种性质手段的综合运用。譬如:在招工方面,既尊重用人单位的用工自主权,又在程序上坚持面向社会、公开招收、择优录用原则;在劳动合同订立方面,既强调契约自由、自愿平等,又禁止任何形式的就业歧视,要求权利义务的约定不得违反劳动基准的最低标准;在劳动报酬方面,既奉行按劳取酬和同工同酬的私法理念,也实行最低工资保障原则;在劳动合同履行与解除方面,既遵循私法的诚实信用原则,监督双方当事人恪守合同约定,也赋予劳动者自由灵活的单方解除劳动合同的权利。

2. 自愿约定与强制标准相结合。一方面,劳动法律制度是以市场为基础构建起来的制度体系,调整商品交换关系的私法理念和基本规则仍然发挥着主导作用,合同法的基本原理仍然是劳动合同法律制度中的逻辑主线,劳动合同的订立必须遵从平等、自愿、协商一致原则。但另一方面,劳动合同的客体,恰恰是无法与劳动者人身相分离的劳动给付行为。因此,以劳动者基本人权保障为立法目的的劳动基准,构成了劳动法的显著特征,与劳动者基本人权相关的权利义务,也必然成为劳动基准的核心内容。在劳动法强制性标准面前,劳动者与用人单位关于劳动合同权利义务的约定受到限制。譬如:用人单位与未满16周岁未成年人签订劳动合同、订立具有歧视性劳动合同条款、通过合同约定排除用人单位职业安全与职业健康责任、双方约定的工资低于最低工资标准、订立强迫劳动者劳动的合同、合同约定内容损害劳动者人格尊严等,都将在劳动法强制性标准和规定面前,被认定为约定无效。

3. 实体法与程序法相统一。实体法与程序法是对法律属性的一种理论划分。通常而言,实体法是以规定和确认权利义务以及职权和责任为主要内容的法律。程序法是以规定保证权利和职权得以实现或行使、义务和责任得以履行的有关程序为主要内容的法律。实体法与程序法相互依存,一般情况下,实体法都有与之相配套的程序法,如民法与民事诉讼法、刑法与刑事诉讼法。劳动法是综合性的部门法,实体法与程序法在劳动法律规范体系中构成了一个统一的整体,许多实体性劳动法权利义务,必须依赖程序性规定才能将其界定清晰。譬如:以保障劳动者就业权利平等的“面向社会、公开招收、择优录用”的程序性规定;与集体协商权相关的集体协商程序;与劳动争议处理相关的具体程序等,都充分体现了实体法与程序法相统一的综合性特点。

二、劳动法的调整对象

法的作用边界,既是该法律制度的逻辑起点,也是确立该项法律制度内容体

系的依据。劳动法的调整对象准确划定了劳动法律制度发生作用的边界。劳动法调整的对象包括两类社会关系，一是劳动关系，二是与劳动关系有密切联系的其他社会关系。

（一）劳动关系

任何部门法都有其调整的特定类型的社会关系。劳动法的调整对象主要是劳动关系。

1. 劳动关系的概念。劳动关系^①是劳动者与用人单位之间在实现社会化劳动过程中产生的社会关系。劳动法调整劳动关系的具体范围，是根据劳动法律制度价值目标以及将某一类劳动者纳入劳动法特殊保护范围必要性程度决定的。劳动法通过对劳动者和用人单位主体资格认定标准的调整，使劳动关系的具体范围随着社会发展需要不断变化。就发展演变规律性而言，劳动法调整劳动关系的具体范围，呈逐渐扩大的趋势。

2. 劳动关系的特点。劳动法调整的劳动关系，具有以下特点：（1）主体资格法定。劳动法调整的劳动关系范围大小，是由劳动法确立的劳动关系主体资格决定的。劳动关系双方的主体资格，必须由劳动法确认。我国劳动法关于劳动者主体资格的年龄标准，除国家另有规定外，必须年满16周岁。我国劳动法对用人单位主体资格的认定标准，是有关机关的审批或登记，经批准或登记设立的法人、非法人组织、个体工商户等依法取得用人单位主体资格，享有用工权利。在我国现行劳动法中，还不认可家庭的用人单位主体资格。因此，家庭与聘请的帮工或家政服务人员所形成的社会关系，现在还不属于劳动法调整范围。劳动法对劳动关系主体资格认定标准和范围，并非一成不变，根据不同的社会发展阶段、劳动法的价值目标，需要适时调整。（2）产生于社会化生产过程中。劳动法调整的劳动关系，不仅具有劳动给付与劳动报酬对价的市场性质，而且还必须具备产业关系的社会化属性。劳动法的产生与独立，或者劳动法特殊的制度理念和调整方法，都与社会化大生产有着密切的关系。社会化大生产背景下的劳动关系，远远超出了民法上劳动力出卖与购买的纯商品属性。劳动环境与劳动条件的恶劣、劳动力生产与使用的可持续性威胁、职业伤害与职业风险的控制等社会问题，无不是社会化大生产的产物。因此，劳动关系的社会化，构成了劳动法调整的劳动关系的

^① 在不同的国家和体制下，劳动关系在用语上存在不同的表述。其中，劳资关系一般指称私有制企业中的劳动关系，相较于劳动关系，在我国具有一定的意识形态倾向；雇佣关系，又称雇用关系，一般指以就业为中心的个别劳动关系，不包括集体劳动关系；员工关系，又称雇员关系，是从人力资源管理学的角度来理解劳动关系的，主要指雇主与雇员双方在企业内部形成的个体性的交流和管理关系；产业关系，又称工业关系，是在更广义上理解劳动关系的，主要指雇员、雇主和政府三方在劳动关系运行的所有层面，包括经济和社会环境中所形成的社会关系。参见常凯主编：《劳动法》，高等教育出版社2011年版，第10—11页。

基本特点。譬如，当家务劳动未走向社会的时候，劳动法不可能调整这类社会关系。一旦家务劳动逐渐趋向社会，成为社会劳动的一部分，具备了社会化劳动属性的时候，也就具备了劳动法调整的必要性。（3）具有财产与人身双重属性。劳动法所调整的劳动关系，首先是以其财产属性为基础的。用人单位要通过社会化劳动过程实现自身利益目标，就必须雇用大批劳动者；劳动者为了获得赖以生存的物质资料，只能通过劳动给付获得劳动报酬。这种以对价给付为主要内容的财产性社会关系，既是早期劳动关系纳入民法调整的原因，也是现代劳动关系的基础。劳动法所调整的劳动关系，也具有典型的人身属性。劳动者在给付劳动实现劳动过程时，其人身在客观上也受到一定程度的限制，使劳动关系具备了典型的人身性质。劳动关系的财产性与人身性又相互交织在一起。正是基于这种不能分割的社会关系，才导致了不能纯粹用私法或者公法理念调整的结果。基于劳动关系的财产属性，衍生出了劳动者的劳动义务和用人单位的报酬支付义务。基于劳动关系的人身属性，一方面产生了劳动者忠实地维护用人单位利益、不断提高劳动技能、服从用人单位劳动纪律的义务；另一方面产生了用人单位保护劳动者生命安全、身体健康和职业培训的义务。（4）平等性与从属性相互交织。劳动法调整的劳动关系，除具有一般合同法上的自愿平等特性之外，更重要的是这类关系中双方当事人的从属性。因此，从属性是劳动法调整的劳动关系的本质性特征。劳动关系的存在，以实现正常劳动过程和用人单位生产经营利益目的为前提。劳动关系的目的性和劳动过程实现的特殊性，产生了用人单位对劳动过程的控制权。一方面，用人单位以实现正常劳动秩序为目的，合理调配劳动者，组织、指挥和协调劳动过程，是劳动关系中用人单位的基本权利；另一方面，用人单位合理行使控制权，也是劳动者服从其组织、指挥和劳动调配，遵守劳动纪律义务产生的基础。

3. 劳动关系与劳务关系的区别与判定。劳动关系的特点，不仅揭示了劳动关系本质属性，而且是区别劳动关系和劳务关系的基本判断标准。由于劳动关系和劳务关系都以劳动者向他人提供劳动给付为前提，因此，二者经常容易被混淆。在借助劳动关系特点区分劳动关系与劳务关系时，应当注意：（1）劳动关系的用工主体，必须是符合劳动法规定的用人单位主体资格，并依法拥有招收、使用劳动者的法律权利。（2）应用辩证发展的观点把握劳动关系的从属性。在传统的生产经营方式下，判断是否具有从属性，主要通过劳动者与用人单位的依附程度、劳动者遵从用人单位劳动纪律、上下班时间、劳动者与用人单位工资关系等进行识别。但在现代生产经营方式特别是网络时代中，单靠传统识别要素并不能准确判定是否属于劳动关系。当越来越多的工作岗位并不需要在办公室或者特定时间完成、劳动报酬可以通过劳动数量进行核算的时候，传统的纪律从属和工资关系

从属标准，便会失去应有的价值。现代社会劳动关系从属性，主要表现为用人单位对劳动过程、劳动力资源配置、劳动模式选择等方面的控制。只要劳动者从事了与用人单位性质和职能范围相符合的生产经营等活动，只要劳动方式与模式由用人单位选择与控制，就应当认定为劳动关系。(3) 防止用人单位滥用劳务关系、规避依法应当承担的生产经营职业风险责任。从某种意义上讲，劳动法从民法中分离出来的重要原因，就是基于民法理念不能恰当地解决劳动者在职业过程中形成的职业风险。因此，只要用人单位以营利为目的，有偿使用劳动力从事市场生产经营活动，劳动者在劳动过程中的职业风险就必须由生产经营活动的受益人承担。

(二) 与劳动关系密切联系的其他社会关系

劳动法不仅调整劳动关系，而且调整与劳动关系密切相连的其他社会关系。与劳动关系密切相连的社会关系，有三种情形：第一，这种社会关系是劳动关系产生的前提，如就业培训、职业介绍等形成的社会关系。第二，这种社会关系是劳动关系产生的必然结果，如失业、养老保险等所形成的社会关系。第三，这种社会关系与劳动关系的产生、变更、消灭有一定的牵连，如集体协商、职业介绍、劳动监察、劳动争议处理等过程中产生的社会关系。无论哪一种情形，都与劳动关系具有紧密的联系，离开这种社会关系，劳动法就无法对劳动关系实行最有效的法律调整。因此，与劳动关系的密切关联性，就是劳动法调整的这类其他社会关系的本质特征。

三、劳动法的适用范围

劳动法的适用范围，通常指劳动法发生作用的范围。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。”因此，我国《劳动法》的适用范围包括两个方面。

(一) 主体上的适用范围

我国《劳动法》的适用范围以法定用工主体为标准确定，具体适用范围主要有六类：(1) 企业。指经依法核准登记设立的各种不同类型的法人和非法人企业。其中，非法人企业如《中华人民共和国民法总则》（以下简称《民法总则》）第四章规定的个人独资企业、合伙企业等。企业因用工形成的劳动关系，由劳动法调整。(2) 个体经济组织。《民法总则》第54条规定：“自然人从事工商业经营，经依法登记，为个体工商户……”依据《劳动法》第2条规定，个体工商户作为

拓展阅读

杨××诉重庆市
××建设有限公司
确认劳动关
系纠纷案



个体经济组织的重要形式，因招用劳动者形成的劳动关系，由劳动法调整。(3) 民办非企业单位。随着我国市场经济体制与机制的不断完善，我国《劳动合同法》将民办非企业单位产生的劳动关系纳入劳动法专门适用范围。根据《民办非企业单位登记管理暂行条例》的规定，民办非企业单位主要有各种民办的学校、医院、科研院所、文艺团体等组织。(4) 事业单位。我国事业单位在实行聘用制用工制度改革之后，聘用制工作人员与事业单位产生的聘用劳动关系，依据《劳动合同法》第96条规定，属于劳动法的适用范围。(5) 国家机关和社会团体。国家机关和社会团体在《中华人民共和国公务员法》（以下简称《公务员法》）适用范围之外采取劳动合同制方式招聘工勤人员或非公务员岗位劳动者所建立的劳动关系，属于劳动法适用范围。(6) 会计师事务所等合伙组织和基金会。根据《中华人民共和国合同法实施条例》（以下简称《劳动合同法实施条例》）第3条的规定，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。

（二）地域上的适用范围

凡是在中华人民共和国境内^①与《劳动法》确认的用工主体之间产生的劳动关系，均适用我国《劳动法》，包括外国企业在中国境内设立的外商投资企业和中国企业派往外国的劳动者。

四、劳动法的基本原则

劳动法的基本原则，是体现劳动法本质与精神，并在劳动立法、法律规范实施过程中发挥指导作用的基本准则。劳动法的基本原则，能够反映劳动法的基本理念和立法精神，揭示劳动法本质特征，具有高度的抽象性、权威性和稳定性，对劳动立法和劳动法律规范实施具有普遍指导意义。

（一）确立劳动法基本原则的标准

由于我国劳动法发展起步较晚，理论研究相对薄弱，不仅《劳动法》中没有基本原则的立法确认，而且理论研究和劳动法教材也是各不相同，至今未能形成被多数人认同的原则体系。依据劳动法基本原则在劳动法“理念—原则—规则”规范逻辑体系中的地位和作用，确立劳动法基本原则，可以从三个视角进行分析。

1. 劳动法价值目标视角。劳动法基本原则，由其制度价值目标、基本理念、基本思想等具有内在逻辑联系的本质属性演化而来，是劳动法律制度价值追求与基本理念的具体化及其延伸。反过来，劳动法基本原则也应当能蕴含劳动法的价值追求和基本理念。

^① 我国香港、澳门、台湾地区除外（以下同）。

2. 劳动法特点视角。由劳动法价值目标和基本理念衍生的劳动法基本原则,必然能够揭示劳动法本质特征,生成劳动法特殊的调整手段与调整方法。因此,从劳动法的特点、劳动法与相关法律之间的关系、劳动法特殊的调整手段与方法,既可以验证我们提炼出来的劳动法基本原则,又是判断劳动法基本原则是否具有科学性的核心标准。

3. 基本原则功能作用视角。任何一个部门法的基本原则,都必然有其作为基本原则的功能、作用和法律意义。当我们难以判断一项法律原则能否具备科学性时,从该法律原则的功能、法律意义视角考察,就具有十分重要的方法论意义。总之,如果我们总结、抽象出来的劳动法基本原则,不能支撑劳动法价值目标,没有蕴含劳动法基本理念和特殊的调整方法,无法在劳动法实施过程中发挥一般准则作用,不能解决具体规范缺失或模糊时的法律适用,那么归纳的原则也就缺乏科学性。

(二) 劳动法基本原则内容

根据基本原则的本质属性和确立标准,我国劳动法的基本原则可以归纳为劳动自由、劳动者权益保障和劳动协调三项。三项原则具有内在的逻辑联系,共同构成了劳动法的原则体系。

1. 劳动自由原则。劳动自由原则是指劳动者按照自己意愿决定是否参加社会劳动以及根据社会需要和自己特长、兴趣爱好自由选择职业的权利。禁止任何形式的强迫或强制劳动,保障劳动者不违背自己意愿并屈从于被迫的社会分工或职业,是国际劳工组织分别在1930年第29号《强迫劳动公约》和1957年第105号《废除强迫劳动公约》确立的原则,也是马克思揭示的社会化劳动产生的基本条件。

劳动自由作为劳动法的基本原则,其理论依据在于:(1)它是劳动法诞生的基础。劳动力成为商品既是货币转化为资本的前提,也是资本主义生产方式的特征。劳动法作为资本主义社会化生产方式的产物,自然与劳动力成为商品产生了内在逻辑联系。劳动者只有获得人身自由,才能在市场上与货币占有者“彼此作为身份平等的商品占有者发生关系,所不同的只是一个买者,一个是卖者,因此双方是在法律上平等的人”^①。劳动法以劳动自由为其制度基石,劳动自由的前提是劳动者的人身自由。(2)它是劳动法律制度体系的逻辑起点。劳动者将自己的劳动力作为商品出卖,仅仅是对一定时间的劳动力使用权的暂时让渡,并非把劳动力一下全部卖完,否则就是出卖自己的人身,劳动者也就成了奴隶。劳动自由原则不仅要求劳动就业过程中的自愿、平等和协商一致,而且整个劳动法律规

^① 《马克思恩格斯文集》第5卷,人民出版社2009年版,第195页。

范体系，都是以劳动者的劳动自由为前提设计的。只有坚持劳动自由原则，以劳动力市场为基础设计的劳动保护法律规范体系才具备了发挥作用的前提条件；只有坚持劳动自由原则，劳动法作为劳动者权益保护法的价值目标才会有坚实的基础。如果没有劳动自由原则，劳动法作为劳动者权益保护法的性质和地位就是一句空话；如果没有劳动自由原则，劳动法律制度体系和规范体系就会失去其存在的支点。（3）它是由劳动关系人身性质决定的。劳动关系是劳动过程中形成的社会关系，它以劳动力使用权的有条件让渡为核心。劳动力依附活的人的个体而存在，并通过人的活动才能使用。在人类法律拟制的全部权利中，人权是一项被优先保护的權利，而自由又是人权的基石。（4）它是人自身发展的需要。人的自由全面发展是社会发展与进步的基本标志，也是马克思主义对理想社会的追求。社会发展的实质是人的发展。人的发展只能建立在劳动实践活动的基础之上，而能够促进人的发展的劳动，又只能是人的自由劳动。因此，劳动自由是人的自由发展的基础，只有赋予劳动者的劳动自由权，才能实现劳动者所从事的劳动与其特长、兴趣、爱好很好地结合，才能激发劳动者的劳动热情、激情和创造力，营造活力竞相迸发的劳动环境，才能步入使劳动成为一种快乐生活的精神境界。

劳动自由原则，在劳动法律规范内容体系中主要体现在三个方面：（1）劳动法律制度设计以劳动者的劳动意愿为前提。无论是劳动法关于“就业”的法律定义还是劳动关系中“劳动者”的法律定义，都将“具有劳动意愿”作为其核心构成要素。对此，《劳动法》《劳动合同法》《中华人民共和国就业促进法》（以下简称《就业促进法》）都在第3条赋予了劳动者“选择职业”“平等自愿”和“自主择业”的法律权利。（2）劳动合同法直接以劳动自由作为其制度基础，并坚持“平等自愿、协商一致”的劳动合同订立原则。（3）劳动自由原则贯穿于整个劳动法律规范内容体系。除劳动就业和劳动合同法律制度直接以劳动自由原则为基础建立之外，劳动自由原则还体现在加班等延长劳动时间必须以劳动者的同意为前提；劳动者单方解除劳动合同只需提前30日告知且无须征得用人单位同意；用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全，劳动者可以立即解除合同；享受失业保险待遇以是否具有劳动的意愿为标准等具体的法律制度规范之中。

2. 劳动者权益保障原则。劳动者权益保障原则是指对劳动者合法权益的特别保护或者倾斜性保护。保护劳动者合法权益是劳动法的基本目标，也是我国劳动立法的宗旨。《劳动法》第1条和《劳动合同法》第1条均开宗明义地指出，为了“保护劳动者的合法权益”制定本法，这是我国劳动法立场观点的集中体现。劳动者权益保障原则充分体现了劳动法的基本理念和价值追求；一方面，要求国家在劳动立法中对劳动者权利实行倾斜配置，以实现劳动权利实质平等的价值目标；

另一方面,要求在劳动法实施过程中对劳动者合法权益给予特别性保护,即当运用具体法律规范难以作出维护劳动者或用人单位利益判断时,应当倾向于重点保护劳动者权益。

将劳动者权益保障作为劳动法的基本原则,其基本依据在于:(1)它是劳动法的本质要求。依据马克思分析劳资关系的立场观点,劳动法在本质上就是劳动者权利保护法。保护劳动者合法权益,是现代劳动法的价值目标和基本任务。(2)劳动关系从属性。劳动关系是一种非常特殊的社会关系,劳资双方地位不平等几乎贯穿于劳动关系的全过程,即使在适用民法“自愿、平等原则”的劳动力市场就业环节,也因为劳动作为人们谋生手段的社会生存法则和劳动力长期过剩,形成事实上的“强资本弱劳工”态势。而劳资双方在劳动过程中的从属性,更是劳动关系的典型特征。因此,对劳动者实行特殊保护,矫正劳资双方实质上的不平等,符合劳动立法的指导思想和基本精神。(3)劳动者权利的人权性质。人权,是作为人依其本质所应当享有的权利,劳动关系以劳动力为基础。劳动力的生产、维持与使用,都与人的基本权利具有直接关系。人的生存、尊严和自由,属于基本人权的核心和基础。劳动关系的成立,虽然要求劳动者应当根据劳动合同约定将劳动力的使用在一定期限和条件下让渡给用人单位,但劳动力的使用是与人身无法分割的。在劳动者将劳动力的使用权交给用人单位的同时,也就让渡了自己部分的人身控制权。这是一个极易使劳动者的人身权利受到侵害的合约履行过程。因此,通过劳动立法设立一项对劳动者人身权利优先保护的适用规则,是人权的特殊性质决定的。

劳动者权益保障原则是贯穿于劳动立法和执法过程的基本准则。它主要体现在:(1)构建了保护劳动者的权利体系。我国《劳动法》第3条不仅明确了劳动者从就业到劳动争议处理等劳动关系全过程享有的7项基本权利,还通过劳动法律规范,对劳动者的各种基本权利和其他劳动权利进行了更加具体、系统的规定,形成了对劳动者合法权益有效保护的完整体系。这个权利体系,就是保障劳动者合法权益的基础。(2)形成了劳动者权利特殊保护规范体系。依据权益保障原则,劳动法在两个方面建立了对劳动者权利的特殊保护规范体系:一方面是以劳动关系从属性为基础的倾斜保护规范,如限制对普通劳动者约定违约金,劳动者解除劳动合同无须征得用人单位的同意,用人单位单方解除劳动合同受到法律限制与惩罚,职业损害实行无过错归责原则等;另一方面是以人权为基础的“底线”保护规范,即劳动基准规范,如最低工资标准、最长劳动时间、最低工作环境与劳动保护条件、恶意欠薪入刑等。这类特殊保护规范,最充分地体现了劳动法的劳动者权益保障原则。(3)特殊的劳动者权益保障程序规范体系。劳动者特殊的法律权利,需要特殊的法律程序给予保障。依据劳动者权益保障原则,劳动法以切实保障劳

劳动者合法权益实现为目的,围绕劳动者各种具体权利,在程序上建立了一整套程序性法律规范体系。如就业环节坚持“面向社会、公开招收、择优录用、就业平等、禁止歧视”原则,企业内部规章制度制定的民主参与和强制公示,劳动报酬诉讼请求的先行支付令,诉讼中举证责任倒置等。

3. 劳动协调原则。劳动协调原则是劳动法调整劳动关系的基本准则。协调,既是一种状态,也是一种调整方法。作为状态,表现为劳资双方良好的合作与配合,表现为劳动关系稳定与和谐;作为方法,是指劳资双方特有的沟通、协商、谈判的自治机制,是指国家或政府对劳动关系和劳资利益失衡的适度干预。

劳动协调作为劳动法基本原则的客观基础,源于劳动关系的特殊性。劳动关系是劳资双方利益相互依存的社会关系。信赖是劳动关系存续的基础,合作是劳动关系存在的基本形式。马克思对资本主义生产方式的分析,不仅以协作劳动形式为基础,而且揭示了协作劳动在创造生产力、提高个人工作效率等方面的特殊作用。^①劳资双方协调与配合程度,客观上决定了双方利益可能实现的程度。劳动关系,也是劳资双方利益相冲突的社会关系。用人单位获取超过合理限度的利益,必然以劳动者合理利益的减损为条件。资本的逐利性和劳动关系的从属性,使劳动者合法权益常常处于易受侵害的境况之中。因此,劳资冲突与依存同时存在是劳动关系的基本特征。当我们处于社会主义新时代的历史方位时,要实现党的十九大确立的“把我国建设成为富强民主文明和谐美丽的社会主义现代化强国”目标,就必然需要将“协调”作为调整劳动关系的基本方式。通过劳资双方沟通、协商、谈判等自治性协调机制,增进劳资双方合作与信赖,促进和谐劳动关系社会目标的实现;通过建立劳资政三方协调机制,实现劳动关系在不同主体之间的利益平衡。

作为劳动法的基本准则,劳动协调贯穿于劳动法立法、执法及劳动争议处理全过程,主要包括:(1)职工民主管理法律规范。民主管理是现代劳动法的重要标志,也是劳资自治的重要形式。劳动者通过职工大会、职工代表大会,或者依法参加董事会、监事会等法律形式,参与企业决策,与用人单位平等协商制定企业内部规章制度和涉及劳动者重大利益的其他事项。对此,我国《劳动法》、《中华人民共和国工会法》(以下简称《工会法》)、《中华人民共和国公司法》(以下简称《公司法》)等都作了明确规定。(2)集体协商法律规范。集体协商是劳动法调整劳动关系的重要组成部分,我国《劳动法》《工会法》《劳动合同法》不仅对此进行了系统的立法规定,而且原劳动和社会保障部还颁布了《集体合同规定》《工资集体协商试行办法》等专门规章。(3)三方协商法律规范。建立政府、用人

^① 《马克思恩格斯文集》第5卷,人民出版社2009年版,第378—379页。

单位和劳动者三方协商机制,是劳动法调整劳动关系的有效措施之一。三方协商机制,不仅可以充分发挥政府在协调劳资双方利益冲突时的地位优势,而且可以在劳动法或劳动标准制定过程中发挥独特作用,实现从法律规范源头促进劳资双方以及社会利益关系的平衡。为此,我国在1990年批准了国际劳工组织《三方协商促进实施国际劳工标准公约》(第144号),并于2001年制定了国家协调劳动关系三方会议制度,建立起国家、产业、地方、企业四级纵向协商机制,形成了专门的三方协调规范体系。(4)劳动争议处理调处法律规范。劳动关系的合作形式和信赖基础,使协调方法在劳动争议处理中具有特别重要的法律意义。为此,我国制定了《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》(以下简称《劳动争议调解仲裁法》),建立了专门的劳动争议调解仲裁机构,制定了系统的劳动争议处理程序和具体规则。

劳动自由、劳动者权益保障、劳动协调三项基本原则,有其内在的逻辑联系。劳动自由原则是劳动法律制度的基础,它不仅直接支撑了劳动合同法律制度,而且也是其他劳动法律规范的基础;劳动保护原则是劳动法的实质和核心,它充分反映了劳动关系特殊的人身属性和劳资双方的地位差别,体现了劳动法对劳动者权益保护的制度目标;劳动协调原则是劳动法调整劳动关系的基本方法,它既是以合作、信赖为基础的劳动过程的本质要求,也是构建稳定、和谐劳动关系的有效路径。三项原则作为一个整体,共同服务于劳动法律制度目标和任务。

五、劳动法的体系

按照不同的逻辑标准,劳动法律体系可以分为渊源体系和内容体系。这种分类的意义,在于方便对劳动法制度内容体系的整体认知与把握。

(一) 劳动法渊源体系

劳动法渊源体系,也称劳动法形式体系,即以劳动法律效力为标准构成的法律规范形式体系。我国劳动法渊源体系,由以下不同层次劳动法律规范构成。

1. 宪法。宪法是国家的根本大法,也是任何一项具体法律制度的基本渊源。我国宪法确立了劳动法的基本目标、任务和原则,是我国劳动法的立法依据和基础。譬如我国《宪法》在第42—45条分别确立了劳动者的劳动权、休息权、社会保障权、物质帮助权等项基本权利。这些规定是我国劳动立法的基本依据。

2. 法律。法律是指由全国人民代表大会及其常务委员会通过的基本法或者专门法,其效力仅次于宪法。我国全国人民代表大会及其常务委员会制定的劳动法律包括《劳动法》、《劳动合同法》、《社会保险法》、《就业促进法》、《劳动争议调解仲裁法》、《中华人民共和国职业病防治法》(以下简称《职业病防治法》)、《中华人民共和国安全生产法》(以下简称《安全生产法》)、《中华人民共和国矿

山安全法》(以下简称《矿山安全法》)、《工会法》等。在这些法律中,《劳动法》属于基本法,其他法律属于专门法。劳动基本法是对我国劳动关系法律调整的基本的制度设计,既有其内在的制度逻辑体系,也具有其内容的全面性和劳动法律规范的综合性。劳动专门法(单行法)是针对劳动法特定问题所做的专门的制度设计,具有专门制度的内容体系和逻辑结构体系。

3. 行政法规。行政法规是指由国务院依据宪法和法律制定的法律规范。国务院制定的劳动法律规范数量较多,如《劳动合同法实施条例》《女职工劳动保护特别规定》《工伤保险条例》《对外劳务合作管理条例》《军人抚恤优待条例》《自然灾害救助条例》等。劳动行政法规,通常是更好地实施劳动法律而制定的配套性细则,或者是在劳动法律立法条件尚未成熟时,由国务院制定的试行或者暂行性质的法律规范,如《社会救助暂行办法》。劳动行政法规应当依据宪法和法律制定,其内容不得与宪法和法律规定相冲突。

4. 地方性法规。劳动法领域的地方性法规,是指省级地方人民代表大会及其常务委员会或者《中华人民共和国立法法》(以下简称《立法法》)规定的市级地方人民代表大会及其常务委员会制定的劳动法领域的法律规范。地方性劳动法规,依据相关法律和行政法规制定,并不得与法律和行政法规相冲突。地方性劳动法规通常是为了法律和行政法规实施而制定的配套性、具体化的劳动法律规范,比如《江苏省劳动合同条例》《山东省劳动合同条例》等。

5. 规章。劳动法领域的规章包括部门规章和地方性规章。劳动法部门规章,是指由国务院有关部委(主要是人力资源和社会保障部)制定的劳动法律规范,如《就业服务与就业管理规定》《工伤职工劳动能力鉴定管理办法》《劳务派遣暂行规定》等。劳动法地方性规章,是指省级人民政府或者《立法法》规定的市级人民政府制定的劳动法方面的规范。《立法法》第91条规定:“部门规章之间、部门规章与地方政府规章之间具有同等效力,在各自的权限范围内施行。”劳动法地方性规章的内容,一般仅限于上位法没有规定的临时的和具体的劳动关系事项,是政府在劳动管理职能方面依法行政的重要方式。

需要特别指出的是,与上述劳动法律渊源体系不同但也具有法律渊源性质的法律规范形式,还包括我国已经批准加入的国际劳工公约和法律解释。经我国政府批准和参加的国际劳工公约^①,通常不能在我国国内直接引用和产生法律效力,但在国内进行相关劳动立法时应当将其作为依据,将内容转化为国内立法后产生相应的法律效力。法律解释又分为立法解释和司法解释。立法解释是指劳动法律、行政法规制定机关,针对立法中特定规定所作的进一步阐释;司法解释是

^① 截至2018年6月,我国已经批准的国际劳工公约有26个。