劳动法与社会保障法



类目：法学类
书名：劳动法与社会保障法
主编：刘勇锡 李婉 李晋杰
出版社：浙江工商大学出版社
开本：大 16 开
书号：978-7-5178-5895-9
使用层次：通用
出版时间：2026 年 7 月
定价：52.80 元
印刷方式：单色
是否有资源：否

策划编辑：谭姗姗
责任编辑：徐　凌
封面设计：旗语书装

法学类创新融合精品教材
“互联网+”教育改革新理念教材

劳动法与社会保障法

劳动法与社会保障法

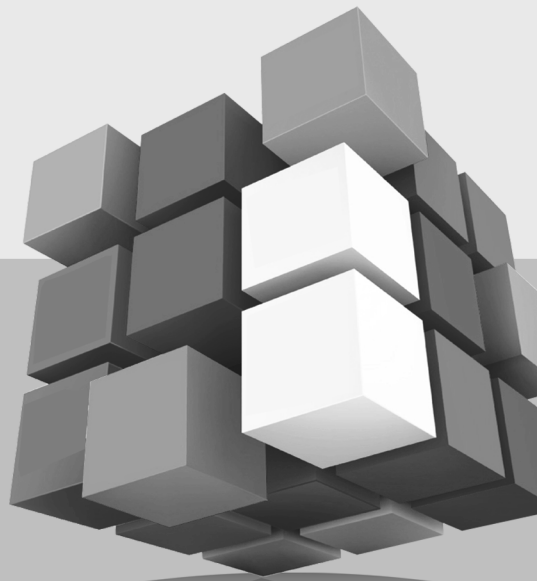
刘勇锡　李　婉　李晋杰　主编
胡　雍　罗华林　辛正果
章舒腾　吴栋燕　赵志宇　副主编
张　欢

浙江工商大学出版社
ZHEJIANG GONGSHANG UNIVERSITY PRESS

ISBN 978-7-5178-1835-9
定价：52.80元

法学类创新融合精品教材
“互联网+”教育改革新理念教材
劳动法与社会保障法
浙江工商大学出版社

法学类创新融合精品教材
“互联网 +”教育改革新理念教材



劳动法与社会保障法

刘勇锡　李　婉　李晋杰　主编
胡　雍　罗华林　辛正果
章舒腾　吴栋燕　赵志宇　副主编
张　欢

浙江工商大学出版社
ZHEJIANG GONGSHANG UNIVERSITY PRESS
·杭州·

图书在版编目（CIP）数据

劳动法与社会保障法/刘勇锡，李婉，李晋杰主编
. —杭州：浙江工商大学出版社，2026.7
ISBN 978-7-5178-5895-9

Ⅰ.①劳… Ⅱ.①刘…②李…③李… Ⅲ.①劳动法
—中国②社会保障—行政法—中国 Ⅳ.①D922.5
②D922.182.3

中国国家版本馆 CIP 数据核字（2024）第 021550 号

劳动法与社会保障法
LAODONG FA YU SHEHUI BAOZHANG FA

刘勇锡 李 婉 李晋杰 主编
胡 雍 罗华林 辛正果
章舒腾 吴栋燕 赵志宇 副主编
张 欢

策划编辑 谭娟娟
责任编辑 徐 凌
责任校对 都青青
封面设计 旗语书装
责任印制 屈 皓
出版发行 浙江工商大学出版社
（杭州市教工路 198 号 邮政编码 310012）
（E-mail：zjgsupress@163.com）
（网址：http://www.zjgsupress.com）
电话：0571-88904980，88831806（传真）
排 版 天利排版
印 刷 唐山唐文印刷有限公司
开 本 880mm×1230mm 1/16
印 张 15.5
字 数 395 千
版 印 次 2026 年 7 月第 1 版 2026 年 7 月第 1 次印刷
书 号 ISBN 978-7-5178-5895-9
定 价 52.80 元

版权所有 侵权必究
如发现印装质量问题，影响阅读，请和营销发行中心联系调换
联系电话 0571-88904970

前　言

劳动法和社会保障法是我国法律体系中重要的法律部门，为了构建稳定、和谐的劳动关系和社会关系，我们必须高度重视对劳动法和社会保障法的学习。为了满足教学需要，我们编写了这本《劳动法与社会保障法》，以期为各类院校的学生提供一部学习劳动法和社会保障法的优质教材，为政法工作者、企事业单位从事劳动和社会保障的工作人员提供一部实用的学习读本。

本书在体系化地讲授基本内容的同时，增设了“法律小知识”模块，介绍与教学内容有关的法律概念，帮助学生加深对知识点的理解；同时，穿插“案例”模块，将不易掌握的知识点融入案例并进行分析，旨在培养学生实际运用知识的能力，拓展学生的知识面，提升学生融会贯通的能力。

在本书的编写过程中，我们吸收、引用了许多学者的学术观点，在此深表感谢。由于编者水平有限，书中难免存在疏漏与不当之处，在此恳请专家、读者批评指正。

编　　者

2026 年 1 月

目　录

第一章　劳动法概述 / 1

第一节　劳动法的概念与调整对象 / 2
第二节　劳动法的起源与发展 / 7
第三节　我国劳动法的基本原则 / 13
第四节　劳动法的渊源 / 15
第五节　劳动法律关系 / 17

第二章　劳动法的立法目的 / 23

第一节　劳动法立法目的的意义 / 24
第二节　我国劳动法的立法目的 / 27

第三章　就业促进法律制度 / 31

第一节　就业促进概述 / 32
第二节　公平就业与就业歧视 / 37
第三节　就业服务与管理 / 40
第四节　职业教育与培训 / 44
第五节　就业援助 / 47

第四章　劳动合同法 / 50

第一节　劳动合同概述 / 51
第二节　劳动合同的订立、变更、终止与无效 / 58
第三节　劳动合同的内容、期限和形式 / 64
第四节　劳动合同的解除 / 68

第五章　工资法律制度 / 78

第一节　工资概述 / 79
第二节　工资的构成与形式及我国的基本工资制度 / 81
第三节　最低工资制度 / 84
第四节　工资支付保障 / 87

第六章　工作时间与休息休假制度 / 93

第一节　工作时间 / 94
第二节　休息与休假 / 98
第三节　延长工作时间制度 / 103

第七章　劳动保护法 / 108

第一节　劳动安全卫生的立法概况 / 109
第二节　劳动安全卫生法的责任原则和内容 / 114
第三节　女职工特殊保护的立法和意义 / 117
第四节　女职工特殊保护的内容 / 118
第五节　未成年工的特殊劳动保护 / 122

第八章　劳动争议处理法 / 125

第一节　劳动争议处理概述 / 126
第二节　劳动争议的调解 / 130
第三节　劳动争议的仲裁 / 133
第四节　劳动争议的诉讼 / 139

第九章　社会保障法概述 / 143

第一节　社会保障法的概念、特征、调整对象及基本原则 / 144
第二节　社会保障法的体系 / 147
第三节　社会保险法 / 149

第十章　养老保险法律制度 / 156

第一节　养老保险概述 / 157
第二节　城镇职工基本养老保险 / 160
第三节　城乡居民基本养老保险 / 164
第四节　企业年金 / 169

第十一章　医疗保险法律制度 / 173

第一节　医疗保险概述 / 174
第二节　医疗保险法律内容 / 177
第三节　城镇职工基本医疗保险 / 181
第四节　城乡居民基本医疗保险 / 185

第十二章　失业保险法律制度 / 188

第一节　失业保险概述 / 189
第二节　失业保险的覆盖范围、对象及享受资格条件 / 191
第三节　失业保险基金的筹集和管理 / 194
第四节　失业保险待遇 / 196

第十三章　工伤保险法律制度 / 201

第一节　工伤保险概述 / 202
第二节　工伤保险的范围与认定 / 204
第三节　工伤认定程序与劳动能力鉴定 / 207
第四节　我国工伤保险待遇 / 209

第十四章　生育保险法律制度 / 214

第一节　生育保险概述 / 215
第二节　生育保险待遇 / 217

第十五章　社会优抚法 / 221

第一节　社会优待 / 222
第二节　伤残抚恤 / 224
第三节　死亡抚恤 / 225

第十六章　社会福利法 / 229

第一节　社会福利概述 / 230
第二节　我国的社会福利 / 231
第三节　职业福利 / 235

参考文献 / 240

第一章
劳动法概述

学习目标

通过本章的学习，重点掌握劳动法律关系，掌握劳动法的概念及法律渊源，明确劳动法的调整对象，理解劳动法的基本原则，了解劳动法产生及发展的历史。

第一节　劳动法的概念与调整对象

一、劳动法的概念

劳动法自19世纪产生以来，因其在稳定劳动关系和促进经济发展方面所发挥的特殊作用，逐步奠定了不可撼动的重要地位，为世界各国普遍认同，并得到迅速发展。

劳动法是我国社会主义法律体系中一个重要的法律部门。国家制定劳动法的目的是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劳动制度，促进经济发展和社会进步。

关于“劳动法”的概念，日本学者认为，劳动法是调整雇佣劳动关系的法律规范；韩国学者认为，劳动法是调整劳动者与使用者之间的劳动关系的法；新加坡学者认为，劳动法是调整雇主与雇员之间的劳动关系的法；德国学者认为，劳动法是调整与劳动有关的法律规范的总和；俄罗斯学者认为，劳动法是调整全体劳动者的劳动关系的法。尽管对“劳动法”的概念的理解各有侧重，但学者在以下几方面取得了共识：①劳动法是有关“劳动者”与“用人单位”（或者“雇员”与“雇主”）的法律；②劳动法是关于“劳动”行为的法律；③劳动法是调整“劳动关系”的法律；④劳动法除了调整劳动关系，还调整与劳动关系密切联系的其他社会关系。因此，可以将劳动法定义为：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。

劳动法的概念有广义和狭义之分。从广义上讲，我国的劳动法是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。从狭义上讲，我国的劳动法是指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，自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》）。2009年8月27日第十一届全国人民代表大会常务委员会第十次会议通过的《全国人民代表大会常务委员会关于修改部分法律的决定》和2018年12月29日第十三届全国人民代表大会常务委员会第七次会议通过的《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国劳动法〉等七部法律的决定》对《劳动法》作了两次修正。

二、劳动法的调整对象

任何一个独立的法律部门都必须有自己特定的调整对象。《劳动法》属于一个独立的部门法，有其特定的调整对象。通过劳动法的定义可知，劳动法的调整对象包括两方面的社会关系：一是劳动关系；二是与劳动关系密切联系的其他社会关系。

（一）劳动关系是劳动法调整的最重要、最基本的社会关系

《劳动法》第2条[①]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。这就确立了《劳动法》的调整对象主要是劳动关系。

1.《劳动法》中的“劳动”

劳动关系是发生在劳动过程中的社会关系。劳动是人们为创造社会财富所进行的有目的、有意识的活动，它是劳动关系产生的前提。《劳动法》中的“劳动”有其特定的内涵。我国台湾地区的史尚宽教授认为：“劳动法上的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。”上海财经大学的王全兴教授将其界定为“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”。因此，《劳动法》中的“劳动”是指在生产资料与劳动力在“他我”结合的基础上形成的劳动。

2. 劳动关系的含义

劳动关系有广义和狭义之分。广义的劳动关系是指劳动主体在实现集体劳动过程中彼此之间发生的各种社会关系，具体包括劳动者在集体劳动过程中与所在单位发生的关系，以及在集体劳动过程中与其他劳动者或其他组织发生的关系。狭义的劳动关系仅指劳动者在集体劳动过程中与所在单位发生的关系。《劳动法》所调整的劳动关系仅限于狭义的劳动关系。

案　例

锦绣装修公司承接了为某酒吧装修的任务。在施工过程中，站在施工台上的装修工人周某不慎掉落一桶涂料，将下面的工友吴某砸伤。请问：锦绣装修公司与周某、吴某之间的关系是否属于狭义的劳动关系？锦绣装修公司和酒吧之间的关系、周某与吴某之间的关系是否属于狭义的劳动关系？

分析提示：《劳动法》中所称的“劳动关系”，是指劳动者和用人单位之间在实现劳动过程中发生的关系。在劳动过程中，劳动者之间的关系、用人单位之间的关系等都不是劳动关系，均不由《劳动法》调整。

3. 劳动关系的当事人

在我国，作为劳动关系一方当事人的劳动者，也被称为“职工”“工人”或“雇员”，是指为用人单位提供劳动力的自然人。“劳动者”具体指达到法定年龄，具有劳动能力，以从事某种社会劳动获得收入为主要生活来源，依据法律或合同的规定，在用人单位的管理下从事劳动并获取劳动报酬的自然人。不是所有自然人都是合法的劳动者。要成为合法的劳动者，必须具备一定的条件并取得劳动权利能力和劳动行为能力，以区别于“非法劳动者”（如偷渡打工者）。劳动者包括本国人、外国人和无国籍人，对其称呼包括职工、工人、学徒、帮手、帮工等。劳动者的主体资格始于劳动

① 为方便阅读，本书在引用法律、法规时，各条款项目数及条文中的数字均以阿拉伯数字替代。

者最低用工年龄（除特种工作外为16周岁），终于法定退休年龄。劳动者达到法定退休年龄后即丧失劳动者主体资格，不能再与单位形成劳动关系。此时，劳动者与单位之间的用工关系由劳动关系转变为劳务关系。

作为劳动关系另一方当事人的用人单位，也被称为“用工单位”“企业主”“资方”“雇主”等，在我国统称“用人单位”。《劳动法》中的用人单位是指生产资料所有者或经营者，包括企业、一定范围的个体经济组织和一定范围的国家机关、事业单位、社会团体。

4. **劳动关系的特征**

劳动关系作为劳动法最基本调整对象，具有不同于其他社会关系的特征。

（1）劳动关系产生于劳动过程之中。劳动者只有与用人单位提供的生产资料相结合，才能在实现劳动的过程中与用人单位产生劳动关系，没有劳动过程便不可能形成劳动关系。这里提到的“劳动过程”，是指劳动者的劳动力与生产资料相结合的过程，而不是指物与物的交换过程。前者属于劳动法的调整范围，后者属于民法的调整范围。

（2）劳动关系的存在以劳动为目的，以劳动的给付为主要内容。用人单位与劳动者建立劳动关系，是为了实现劳动过程，为社会生产或社会产品提供服务。劳动者的劳动成果归属于用人单位，也就是说，劳动者向用人单位提供劳动力，是在用人单位的组织指挥下，为了最终实现用人单位的利益而劳动的。相应地，用人单位也必须为劳动者实施劳动行为提供有利条件和物质保障，并向劳动者支付合理的报酬。

（3）劳动关系主体之间既有法律上的平等性，又有客观上的隶属性。劳动关系主体在法律面前享有平等的权利，劳动者向用人单位提供劳动或服务，用人单位向劳动者支付劳动报酬，双方在平等自愿的基础上建立劳动关系。同时，劳动者作为用人单位的成员，在劳动过程中理所当然地应当遵守用人单位的规章制度，服从用人单位的管理，双方形成领导与被领导的隶属关系。

（4）劳动者与用人单位之间的劳动关系具有排他性。劳动关系只能产生于劳动者与用人单位之间，劳动者与其他社会主体之间发生的社会关系不能称为“劳动关系”。同时，作为自然人的劳动者，在同一时间只能与一个用人单位签订劳动合同、建立劳动关系。任何劳动者都不能同时与两个用人单位签订劳动合同、建立劳动关系；任何两个用人单位也不得同时与一个劳动者签订劳动合同、建立劳动关系。至于现实社会中存在的灵活就业者，如作家、自由撰稿人、小时工等，他们可以和不同的用人单位建立劳动关系。有学者认为，灵活就业者在本质上并没有违背劳动关系的排他性，因为灵活就业者在工作时间上是相互错开的，依然符合劳动者在同一时间只能与一个用人单位签订劳动合同、建立劳动关系的规范，只不过这里的“同一时间”更为灵活、更为具体。

（5）劳动关系具有国家意志和当事人意志相结合的双重属性。劳动关系是依据劳动法律规范的规定和劳动合同的约定形成的，既体现了国家意志，又体现了双方当事人的共同意志。《劳动法》对用人单位和劳动者的权利、义务作了明确的规定，体现了国家对劳动关系的强制干预性质；同时，当事人双方对劳动关系的具体事项可以在平等自愿的基础上自由约定，体现了契约自由的本质属性。

5. **劳动关系的范围**

《劳动法》调整的劳动关系主要包括两类：一是各类企业的劳动关系。这里的企业包括国有企

业、集体企业、外商投资企业、外商独资企业、私营企业及个体经济组织。《劳动法》实施后，在同一用人单位中，全体职工统称“劳动者”，他们的身份界限不复存在，都必须遵守《劳动法》的规定，通过与用人单位签订劳动合同来明确各自的权利和义务。二是国家机关、事业组织、社会团体通过与劳动者签订劳动合同建立的劳动关系，具体包括：①国家机关、事业组织、社会团体与所有工勤人员之间的劳动关系；②实行企业化管理的事业组织与其职工之间形成的劳动关系；③其他劳动者通过签订劳动合同与国家机关、事业组织、社会团体建立的劳动关系。

随着《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）及其实施条例的颁布施行，《劳动法》调整劳动关系的范围正在逐步扩大。

首先，事业单位的劳动关系被有条件地纳入《劳动法》的调整范围。《最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》第 1 条规定，事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议，适用《劳动法》的规定处理。《劳动合同法》第 96 条规定，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《劳动合同法》有关规定执行。

其次，社会团体的劳动关系基本被纳入了《劳动法》的调整范围。除了工会、共青团、妇联等使用国家行政编制的社会团体参照《中华人民共和国公务员法》（以下简称《公务员法》）进行管理，其他社会团体与其劳动者的劳动关系按照《劳动合同法》第 2 条第 2 款的规定，均由该法调整，进而被纳入《劳动法》的调整范围。

再次，将民办非企业单位与其劳动者的劳动关系纳入《劳动法》的调整范围。

法律小知识

1998 年 10 月，国务院颁布了《民办非企业单位登记管理暂行条例》，将民办非企业单位界定为：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社会组织。可以说，民办非企业单位分布在社会各行各业，每个领域都会产生和存在民办非企业单位，但其主要分布在以下行业中：①教育行业，如民办大中小学等；②卫生行业，如民办医院等；③文化行业，如民办艺术表演团体等；④科技行业，如民办科学研究院（所、中心）等；⑤体育行业，如民办体育俱乐部等；⑥劳动行业，如民办职业培训学校或中心等；⑦民政事业，如民办福利院等；⑧社会中介服务行业，如民办人才交流中心等；⑨法律服务行业；⑩其他。

最后，将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与其劳动者之间的劳动关系纳入《劳动法》的调整范围。

农村农业劳动者（不包括进城务工的农民工）、现役军人、家庭用工等性质的劳动关系，尚未包含在《劳动法》的调整范围之内。

6. 劳动关系和劳务关系的联系与区别

劳动关系是指用人单位与劳动者个人之间，依法签订劳动合同，劳动者成为用人单位的成员，接受其管理，从事其安排的工作，领取其发放的劳动报酬，享受劳动保护所产生的法律关系。在实

际生活中，确实存在一些用人单位不与劳动者签订劳动合同的现象，但只要双方实际履行了上述权利义务，即形成事实上的劳动关系。事实上的劳动关系与《劳动法》中的劳动关系相比，仅欠缺书面合同这一形式要件，并不影响劳动关系的成立。劳务关系是劳动者与用工者根据口头或书面约定，由劳动者向用工者提供一次性的或者是特定的劳动服务，用工者依约向劳动者支付劳务报酬的一种有偿服务的法律关系，如加工承揽、运输、保管、建设工程承包、委托、居间等。

劳动关系和劳务关系有着紧密的联系，具体体现在：两者都是由一方当事人提供劳动力归他方使用，由他方支付劳动报酬。

在实践中，区别劳动关系和劳务关系具有十分重要的意义，这关系到用何种法律保护劳动者的合法权益。二者的区别主要体现在以下几个方面。

（1）产生的依据不同。劳动关系是基于用人单位与劳动者之间生产要素的结合而产生的关系，劳务关系是基于双方当事人的约定而产生的关系。

（2）主体资格不同。劳动关系的主体只能一方是法人或组织，即用人单位，另一方必须是劳动者个人。劳动关系的主体不能同时都是自然人，也不能同时都是法人或组织；劳务关系的主体双方当事人可以同时是法人、组织、公民，也可以是公民与法人或组织。

（3）主体性质及关系不同。劳动关系的双方主体间不仅存在财产关系，即经济关系，还存在人身关系，即行政隶属关系。劳动者除提供劳动外，还要接受用人单位的管理，服从其安排，遵守其规章制度（如考勤、考核等）等，成为用人单位的内部职工。但劳务关系的双方主体之间只存在财产关系，即经济关系，彼此之间无从属性，不存在行政隶属关系，没有管理与被管理、支配与被支配的权利和义务，劳动者提供劳务，用人单位支付劳务报酬，各自独立，地位平等。这是劳动关系与劳务关系最基本、最明显的区别。

（4）劳动的组织及风险责任的承担不同。劳动关系是劳动者以用人单位的名义进行工作，劳动者属于用人单位的职员，其提供劳动的行为属于职务行为，构成用人单位整体行为的一部分，由用人单位承担法律责任，与劳动者本人没有关系。《中华人民共和国民法典》（以下简称《民法典》）规定，用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的，由用人单位承担侵权责任。劳务关系是提供劳务的一方以本人的名义从事劳务活动，独立承担法律责任。如果在提供劳务过程中纯粹是由于自身的过错给第三人的人身或财产造成损害，该损害与接受劳务的一方无关。

（5）稳定性不同。一般来说，劳动关系中劳动者有长期、持续、稳定地在用人单位工作的主观意图，同时，用人单位在招聘时也是以劳动者长期为单位提供劳动为目的的；劳务关系中，一般以完成一定工作为目的，不具有长期、持续、稳定的特征。

（6）报酬支付方式不同。在劳动关系中发生的劳动报酬，其支付方式具有持续性和定期的特点，一般按月支付；而因劳务关系产生的劳务费，其支付方式一般为一次性或分次给付。

（7）合同内容受国家干预程度不同。劳动合同的条款及内容，国家常以强制性法律规范来规定。劳务合同受国家干预程度低，在合同内容的约定上主要取决于双方当事人的意思自治，除了违反国家法律、法规的强制性规定，由双方当事人自由协商确定。

（8）内部规章制度的约束力不同。劳动合同是一种特殊的雇佣契约或者从属的雇佣契约，企业对职工遵守内部规章制度的情况有进行奖惩的单方权力。用人单位经职工代表大会或者职工大会通过的规章制度，或未设职工代表大会的用人单位经股东大会、董事会等权力机构或依相应民主程序

制定的规章制度，只要不违反国家法律、行政法规及政策规定，并尽到告知义务，一旦发生劳动争议，这些规章制度将和劳动合同一起作为处理争议的依据。如果劳务合同双方发生争议，只有劳务合同本身可以作为解决争议的依据，任何一方的内部规章制度都不能成为双方权利义务的依据。

（9）性质及适用的法律不同。劳动关系是有别于民事关系的一种社会关系，适用的是劳动法；劳务关系属于民事关系，适用的是民法。

（二）与劳动关系密切联系的某些关系也是劳动法的调整对象

劳动法除了调整劳动关系，还调整与劳动关系密切联系的其他关系。这些关系也可称为“劳动附随关系”或“附随劳动关系”。其本身虽然不是劳动关系，但与劳动关系有着千丝万缕的联系，有的是劳动关系赖以建立的前提，有的是为了使劳动关系正常运行而伴随劳动关系发生的，有的是劳动关系的直接后果。正是因为具有与劳动关系密切联系的特点，所以将其列为《劳动法》的调整对象。

这些关系包括以下几个方面。

（1）劳动行政管理方面的社会关系。这主要指劳动行政部门、其他业务主管部门因行使劳动行政管理权与用人单位发生的社会关系。

（2）人力资源配置服务方面的关系。这包括职业介绍机构、职业培训机构在为人力资源的配置与流动提供服务过程中与用人单位、劳动者发生的关系。

（3）社会保险方面的社会关系。这主要指国家和地方社会保险机构与用人单位及劳动者之间因执行社会保险制度而发生的关系。

（4）工会组织关系、工会监督方面的社会关系。这主要指工会在代表和维护职工合法权益的活动中与用人单位发生的关系。

（5）处理劳动争议方面的社会关系。这主要指劳动争议的调解机构、劳动争议的仲裁机构、人民法院与用人单位、职工之间因调解、仲裁和审理劳动争议而发生的关系。

（6）劳动监督检查方面的社会关系。这主要指国家劳动行政部门、国家卫生健康部门等有关主管部门与用人单位之间因监督检查劳动法律、法规的执行而发生的关系。

第二节　劳动法的起源与发展

一、19 世纪初出现在英国的劳动立法

劳动关系是和人类社会同时产生的。早在奴隶社会，中外的许多法律均有关于奴隶主与奴隶的关系的规定。在封建社会，劳动者没有完全的人身自由，劳动关系表现为农奴对封建主的依附关系。无论是奴隶主与奴隶的关系，还是封建主与农奴的关系，都不是独立的劳动关系，因此也不存

在独立的劳动法规。

专门调整劳动关系的法律源于资本主义社会。从资本主义制度最早兴起的英国开始，为了满足资本家获取最大限度剩余劳动的需求，强制工人劳动的“劳工法规”的制定之举逐渐蔓延至欧洲其他资本主义国家。大多数劳动者由于丧失了生产资料，迫于生计接受了资本家规定的苛刻条件。

在18世纪后半期的英国，工作时间竟然延长到每昼夜14小时、16小时甚至18小时，劳资关系日趋紧张。

18世纪末至19世纪初，无产阶级为了维护自己的生存权，自发与资本家作斗争。轰轰烈烈的无产阶级斗争迫使资产阶级政府不得不作出让步，制定了限制工作时间和对女工及童工实施某些保护的法律。

1802年，英国议会通过了一项限制纺织工厂童工工作时间的法律——《学徒健康与道德法》，规定纺织童工的最低年龄为9岁，纺织厂不得雇用9岁以下的学徒；童工每天工作时间不得超过12小时，工作时间限于清晨6时至晚间9时之间，禁止童工做夜工。这一法规的出台，开启了资产阶级“工厂立法”的新篇章，较之以往的劳工立法有了质的改变。它是为了保护个人利益而制定的，是现代劳动法产生的标志。

二、19世纪劳动法的发展

英国自1802年颁布《学徒健康与道德法》后，又于1819年和1833年两次做了修订。1847年，英国又颁布了《10小时工作日法》，规定13—18岁的童工及女工的日工作时间不得超过10小时。1864年，英国颁布适用于全部大工业领域的《工厂法》，自此，英国工厂立法全面覆盖机器大工业生产行业。

英国的劳工立法带动了其他工业发达的资本主义国家，它们纷纷着手制定相应的劳动立法。例如，德国于1839年颁布了《普鲁士工厂矿山条例》，该条例明确禁止童工工作，同时禁止未成年工每日从事10小时以上的劳动及夜间劳动。法国于1806年制定了《工业法》，1841年和1879年又分别颁布法律，这些法律对限制童工工作时间、限制女工工作时间以及女工工资等问题作了规定。瑞士于1848年颁布了第一部限制成年人工作时间的法律。

自英国颁布《学徒健康与道德法》起的百余年内，劳动立法从制定某一方面的劳动法开始，发展到制定全面的劳动立法；从针对某一部分劳动者的劳动问题，发展成面向全体劳动者的立法。劳动法终于从民法中分离出来，成为一个独立的法律部门。

三、20世纪以来的劳动法

（一）第一次世界大战后至第二次世界大战前各国的劳动法

第一次世界大战以后，由于国际无产阶级斗争高涨，西方国家陆续制定了劳动法。1918年德国不仅颁布了《工作时间法》，明确规定对产业工人实行8小时工作制，还颁布了《失业救济法》《工人保护法》《集体合同法》，这些法律在一定程度上保护了劳动者的利益，对资本家的权益作了

适当的限制。

到20世纪30年代，国外的劳动立法出现了两种倾向：一种是以德、意、日为代表的法西斯国家，它们不仅把已经颁布实施的改善劳动条件的法令一一废除，而且把劳动立法作为实现法西斯专政、进一步控制工人的工具。另一种是以英、美为代表的国家，它们为了摆脱经济危机，对工人采取了一定的让步政策。例如，1932—1938年，英国先后颁布了缩短女工和青工劳动时间，实行保留工资、年休假及改善安全卫生条件的法律。美国在1935年颁布了《国家劳工关系法》（《华格纳法》），规定工人有组织工会及工会有代表工人同雇主订立集体合同的权利，又于1938年颁布了《公平劳动标准法》，规定工人最低工资标准和最高工作时间限额，以及超过时间限额的工资支付办法。

这一时期，俄国十月革命的胜利对其劳动立法具有十分重要的意义。俄国在1918年颁布了第一部《劳动法典》，1922年又颁布了更完备的《俄罗斯联邦劳动法典》，体现了工人阶级地位的转变及国家对劳动和劳动者的态度的转变，并以法典的形式使劳动法彻底脱离了民法的范畴。

（二）第二次世界大战结束后各国的劳动法

第二次世界大战结束以后，随着资本主义危机的进一步加深，资本主义国家产生了一批现代的反工人立法。如1947年美国国会通过的《塔夫脱—哈特莱法》，把工会变成一种受政府和法院监督的机构，禁止工会将工会基金用于政治活动；规定要废除或改变集体合同，必须在60天前通知对方，在此期间，禁止罢工或关厂，而是由联邦仲裁与调解局进行调解；规定政府有权命令大罢工延期80天举行，禁止共产党人担任工会的职务等。又如1947年法国国民议会通过了《保卫共和国劳动自由法》，这同样是一部镇压工人运动的法律。

到了20世纪60年代，西方国家的劳动立法出现了新的趋势。在工人运动的压力下，各主要国家相继颁布了一些改善劳动条件和劳动待遇的法律，如法国颁布了关于改善劳动条件、男女同工同酬、限制在劳动方面进行种族歧视的法律；日本于1976年修订了《劳动标准法》，还制定了关于最低工资、劳动安全与卫生、职业训练、女工福利等方面的法律。

20世纪70年代以后，苏联的劳动立法也有了很大的变化。1970年颁布了《苏联和各加盟共和国劳动立法纲要》，其后，各加盟共和国又根据这一立法纲要颁布了各自的劳动法典。东欧国家在20世纪50年代先后颁布了各自的劳动法典；20世纪60—80年代，除部分国家（如保加利亚）对其劳动法典进行了修订和补充外，其他大部分国家如罗马尼亚、匈牙利、民主德国、捷克斯洛伐克、阿尔巴尼亚、波兰、南斯拉夫等，都曾再次颁布劳动法典。

两个世纪以来，劳动法越来越受到重视，在世界各国的法律体系中已经占据了重要地位。

四、中国的劳动立法

（一）中华人民共和国成立前的劳动立法

中国的劳动立法始于20世纪初期。北洋政府农商部于1923年3月29日公布了《暂行工厂规则》，内容包括最低的受雇年龄、工作时间与休息时间、对童工和女工工作的限制，以及工资福利、

补习教育等。国民党政府沿袭清末《民法草案》的做法，把劳动关系作为雇佣关系载入1929—1931年的民法中，其1929年10月颁布的《工会法》实际上是限制与剥夺工人民主自由的法律。

为了维护工人利益，中国共产党领导下的中国劳动组合书记部在1922年发动了大规模的劳动立法运动，并提出《劳动法大纲》等提案，但是这一代表工人利益的《劳动法大纲》并未得到当时政府的确认。

之后，中国共产党领导下的革命根据地产生了真正代表职工利益的劳动立法。1931年11月7日，中华工农兵苏维埃第一次全国代表大会通过了《中华苏维埃共和国劳动法》。抗日战争时期，各边区政府也公布了许多劳动法令，如1941年11月1日晋冀鲁豫边区公布了《晋冀鲁豫边区劳工保护暂行条例》，1948年8月第六次全国劳动大会通过了《关于中国职工运动当前任务的决议》，对解放区的劳动问题提出了全面的、相当详尽的建议，确定了调整劳动关系的基本原则。同时，各个解放区的人民政府也先后颁布了不少劳动法规。这些都为中华人民共和国成立后的劳动立法提供了丰富的经验。

（二）中华人民共和国成立后至改革开放前的劳动立法

中华人民共和国成立后，1950年6月，中央人民政府公布了《中华人民共和国工会法》（以下简称《工会法》）。同年，劳动部公布了《关于劳动争议解决程序的规定》。1951年2月，政务院公布了《中华人民共和国劳动保险条例》（1953年1月经修正后重新公布，已废止）。1952年8月，政务院发布了《关于劳动就业问题的决定》。1954年7月，政务院公布了《国营企业内部劳动规则纲要》。1956年6月，国务院公布了《关于工资改革的决定》。1956年5月，国务院公布了《工厂安全卫生规程》和《建筑安装工程安全技术规程》，1966年6月，国务院发布了《工人职员伤亡事故报告规程》。

在全面进行社会主义建设阶段，中国的劳动立法有了新的进展。1958年，国务院公布了《关于工人、职员退休处理的暂行规定》等4项重要规定。1966—1976年，劳动立法基本上处于停滞状态。1976年10月以后，我国的劳动立法进入了新的发展阶段。1978年5月，全国人民代表大会常务委员会原则上批准了国务院《关于安置老弱病残干部的暂行办法》和《关于工人退休、退职的暂行办法》；同月，国务院发布了《关于实行奖励和计件工资制度的通知》。

（三）党的十一届三中全会以后我国的劳动立法

1978年，《中华人民共和国宪法》（以下简称《宪法》）恢复了有关劳动权利，劳动法规和规章得到了恢复和改进。党的十一届三中全会以后，劳动立法得到党和国家的高度重视，逐步走向全面发展。

1982年2月，国务院发布了《矿山安全条例》《矿山安全监察条例》《锅炉压力容器安全监察暂行条例》等法律文件。1982年4月，国务院发布了《企业职工奖惩条例》。1986年7月，国务院发布了《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》。1986年9月，中共中央、国务院联合发布了《全民所有制工业企业职工代表大会条例》。1987年7月，国务院发布了《国营企业劳动争议处理暂行规定》，同年，劳动部发布了《关于禁止招用童工的通知》。1988年7月，国务院颁布了《女职工劳动

保护规定》[①]。

由于经济体制和劳动关系发生深刻变化，1950 年版《工会法》已无法适应新形势。因此，国家决定对其进行全面修订。1992 年 4 月，第七届全国人大第五次会议通过了新版《工会法》，1950 版《工会法》同时废止。1992 年 11 月，全国人民代表大会常务委员会通过了《中华人民共和国矿山安全法》（以下简称《矿山安全法》）。1993 年 7 月，国务院颁布了《企业劳动争议处理条例》（已废止）。1994 年 2 月，国务院发布了《关于职工工作时间的规定》。这些劳动法规在调整劳动关系方面发挥了积极作用。

五、《劳动法》的制定与颁布

1956 年，我国曾起草《劳动法》，由于历史原因，中途夭折。1979 年，我国第二次起草《劳动法》，1983 年 7 月由国务院常务会议讨论通过草案，但因很多问题难以妥善解决，未提交全国人大审议。20 世纪 90 年代初，我国第三次起草《劳动法》。1994 年 7 月 5 日，《劳动法》经第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过。《劳动法》的颁布，标志着中国劳动法制建设进入一个新的历史阶段。

《劳动法》共 13 章、107 条，包括总则、促进就业、劳动合同和集体合同、工作时间和休息休假、工资、劳动安全卫生、女职工和未成年工特殊保护、职业培训、社会保险和福利、劳动争议、监督检查、法律责任、附则。

六、国际劳动立法

（一）国际劳动立法的概念

国际劳动立法有广义和狭义之分。广义的国际劳动立法是指：①国际劳工组织的章程、公约和建议书；②联合国和区域性的公约或者协定；③国与国之间的双边协定。狭义的国际劳动立法一般指国际劳工组织章程、国际劳工公约和建议书。国际劳工公约和建议书合称“国际劳工标准”。

国际劳动立法思想始于 19 世纪上半叶，但是一直到 19 世纪下半叶，国际劳动立法思想才开始被工人组织、社会团体所接受，并提出了制定国际标准等主张。1900 年在巴黎成立了国际劳动法协会，在其推动下，相继通过了一些公约。第一次世界大战结束后，战胜国于 1919 年初在巴黎召开会议，讨论国际劳工问题，拟订了《国际劳工组织章程草案》和一个包括 9 项原则的宣言，后来将其编入《凡尔赛和平条约》的第 13 篇，即《国际劳动宪章》，自此翻开了劳动立法的新篇章。

（二）国际劳工组织

1919 年，国际劳工组织成立，其性质是普遍的、官方的国际劳动立法组织。国际劳工组织的成员国必须是独立的国家，至 2025 年 3 月已有 187 个成员国。作为联合国的一个专门机构，它旨

① 2012 年 4 月 28 日《女职工劳动保护特别规定》发布，《女职工劳动保护规定》同时废止。

在促进社会公正和国际公认的人权与劳工权益。

国际劳工组织是一个以国家为单位参加的国际组织，但在组织结构上实行独特的三方性原则，即参加各种会议和活动的成员国代表团均由政府、雇主组织和工人组织代表组成，三方代表享有平等独立的发言权和表决权。三方性原则主要是指在涉及劳动问题上，劳工代表、雇主代表需与政府代表处于平等地位，通过协商作出决定，以协调劳动关系。

（三）国际劳工立法

国际劳工立法即制定国际劳工标准，是国际劳工组织的一项重要任务。国际劳工标准采用两种形式：国际劳工公约和国际劳工建议书。国际劳工公约是国际条约，以出席国际劳工大会 2/3 以上代表表决通过的方式制定，此后，经成员国自主决定，可在任何时间履行批准手续，即对该国产生法律约束力，对不批准的国家则无约束力；建议书以同样的方式制定，但无须批准，其作用是供成员国在相关领域制定国家政策和法律、法规时参考。在实践中，国际劳工组织多采用在制定一个公约的同时另外制定一个同样名称但内容更为详尽具体的补充建议书的办法。自成立至今，历届国际劳工大会已制定了 191 项公约和 208 项建议书。

法律小知识

《费城宣言》重申了国际劳工组织的基本原则，主要包括：①劳动者不是商品；②言论自由和结社自由是不断进步的必要条件；③任何地方的贫困都对一切地方的繁荣构成威胁；④反对贫困的斗争需要各国在国内以坚持不懈的精力进行，还需要国际社会持续一致的努力。

（四）中华人民共和国与国际劳工立法

中国是国际劳工组织的创始成员国，也是该组织的常任理事国。1971 年，中国恢复了在该组织的合法席位。1983 年以前，中国未参加过该组织的活动。1983 年 6 月，中国派出由原劳动人事部部长率领的代表团出席了第 69 届国际劳工大会，正式恢复了我国在国际劳工组织的活动。1983 年至今，中国每年均派代表团出席国际劳工组织的各种会议，并积极参与该组织在国际劳工立法和技术合作方面的活动。中国批准的国际劳工公约涉及最低就业年龄、最低工资、工时与休息时间、海员劳动条件、男女同工同酬和残疾人就业等内容。

第三节　我国劳动法的基本原则

一、保护劳动者合法权益原则

《劳动法》的立法基本目的之一在于保护劳动者的合法权益，这主要是基于我们国家和法的社会主义性质，基于保护弱者、调动劳动者积极性、提高劳动效率、发展社会生产力的迫切需要。保护劳动者的合法权益应是《劳动法》立法、司法、执法的宗旨。

《宪法》和《劳动法》规定的劳动者的合法权益主要包括劳动权、劳动报酬权、休息休假权、劳动安全卫生保护权、职业技能培训权、享受社会保险和福利权、提请劳动争议处理权等。

保障劳动权是基本原则中首要的和最重要的原则。因为劳动权是《劳动法》的核心，《劳动法》规定的其他权利，如休息权、劳动报酬权、劳动安全卫生保护权、物质帮助权等，均是以劳动权的实现为前提的。可以说，整部《劳动法》是建立在劳动者的劳动权得以实现和保障的基础上的。劳动权是公民生存权利的基础。

法律小知识

劳动权一般是指凡是有劳动能力的公民，均有获得参加社会劳动和切实保障按劳动取得报酬的权利。劳动权在世界各国的法律中有不同的解释。例如，《牛津法律大辞典》将其解释为：①工作自由权，即任何人不能因性别、民族、肤色或是否是工会会员而对其就业进行限制；②职业保障权，即任何人都有请求提供工作或者可以得到工作的权利。

在我国现阶段，保障劳动者的劳动权是非常重要的。我国人口众多，由于国家经济政策调整、产业政策变化、企业增效减员，就业问题不仅是劳动问题中最为突出的问题，也将是我国长期面临的问题，需要采取长期的、稳定的劳动方针予以积极应对。

此外，《宪法》中关于劳动权的规定过于笼统、简单，只规定公民有劳动的权利和义务，未赋予劳动权丰富的内容，不能充分体现立法本意，这就需要通过《劳动法》基本原则的规定，赋予劳动权丰富的内容，进行科学的界定，对劳动权予以全面的保障。

《劳动法》对劳动者权益的保护通过两方面表现出来：一方面是直接规定劳动者的权利，如《劳动法》第三条的规定；另一方面是《劳动法》通过对用人单位义务的规定来进一步维护劳动者的合法权益。总之，《劳动法》体现了对劳动者的倾斜性保护，故应把维护劳动者的合法权益作为《劳动法》基本原则之一。

二、依法订立劳动合同原则

《劳动法》属于社会法，以社会为本位，以社会权为核心，是以调整法为形式的立法体系。因此，劳动关系的调整既要依靠合同化手段，又要依靠基准化手段，应将其纳入基准化与合同化相结合的社会化调整的轨道中。

“合同”一词源于罗马法，本意为“共相交易”。劳动关系合同化是当事人意思自治的表现形式，它是要将所有的劳动关系逐步纳入合同的运行轨道，使合同成为劳动关系的维系方式和权利、义务的确定方式。劳动合同是劳动者与用人单位之间为确立劳动关系，依法协商达成的关于双方权利和义务的协议。为了切实保护劳动者的合法权益，依法订立劳动合同势在必行。通过劳动合同，可以明确地规定劳动者与用人单位的权利和义务，在发生劳动争议时将其作为解决纠纷的依据。在劳动合同订立过程中，一定要以《劳动法》基本原则为基准，以法条为依据。

推进劳动合同制度实施，促进建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的社会主义新型劳动关系，受益的不仅是劳动者，也包括用人单位。

三、三方协调劳动关系原则

三方协调劳动关系原则是指政府、工会组织、企业组织代表（应包括各种所有制形式、各种经济形式的组织代表）三方共同参与劳动关系的协调。它们是协调劳动关系的主体。

三方性原则起源于西方工业化国家，并在实践中逐步形成，是指在劳动标准的确定和劳动关系的处理上由政府、雇主和工人的代表在平等的基础上协商解决。这一原则是由国际劳工组织确立的，世界上实行市场经济的国家普遍实行这一原则。

三方性原则对于解决劳动问题、协调劳动关系、避免社会动荡的发生有着积极的意义。国际劳工组织在 1976 年通过了《三方协商以促使实施国际劳工标准公约》和《三方协商以促使实施国际劳工标准建议书》，即国际劳工组织第 144 号公约和第 152 号建议书。1990 年 9 月 7 日，全国人民代表大会常务委员会批准了这一公约，这就为我国实行三方性原则提供了法律依据。三方协调劳动关系原则包括以下内容。

1. 在立法活动中应体现三方性原则

在制定重要的劳动法律、法规时，应由政府、工会和企业组织代表共同参与，政府在立法活动中处于主导地位，政府在立法时必须听取工会和企业组织的意见和建议，并采纳其合理建议。工会和企业组织代表参与立法，能够及时反映劳动关系参与者的意愿，使立法内容更切合实际，更具可执行性，也使政府的劳动政策和重大决策对工会和企业组织的活动产生更为直接的影响，便于劳动法律、法规的执行。

2. 进行集体协商谈判，签订集体合同要体现三方性原则

集体合同的签订、集体协商谈判要由政府宏观指导和调控，在我国现阶段国家仍有必要使用国家权力，对具体劳动关系施加影响，在诸如工资、劳动标准、劳动条件等方面体现国家的产业政

策。在政府指导下签订集体合同主要表现在两方面：一是集体合同的内容要符合劳动基准法关于工资、工时、劳动安全卫生保障等方面的规定；二是集体合同由劳资双方协议确定后还必须交由劳动行政部门审核，劳动行政部门无异议后方能生效。集体协商谈判由政府进行指导、协调，能够及时化解集体合同双方当事人的纠纷，避免集体争议的出现。

3. **三方对日常出现的重大劳动争议和突发事件进行协调和斡旋**

随着我国市场经济的发展，一些劳动争议和突发事件不可避免地会在一定范围内发生，如果解决不好，会影响我国政治、经济的稳定。通过三方协调和斡旋，使其矛盾得到化解，能避免矛盾激化。

4. **三方共同监督劳动法律、法规的执行**

政府通过劳动行政部门监督劳动执法，依法进行劳动监察和劳动仲裁，正是其国家权力的体现。工会和企业代表也可通过三方协调机制，监督劳动法律、法规的具体执行情况。

第四节　劳动法的渊源

法律渊源是指法的各种具体表现形式。劳动法的渊源即由国家制定或认可的劳动法律规范的表现形式。

一、宪法中有关劳动问题的规定

《宪法》是国家的根本大法，由国家最高权力机关全国人民代表大会制定，它规定了国家的根本经济制度、政治制度及公民的基本权利和义务，在国家的法律体系中具有最高的法律效力，其他任何法律和法规都不能与《宪法》相抵触。《宪法》中关于劳动问题的规定是《劳动法》的首要渊源。《宪法》中的有关规定是《劳动法》基本原则的依据，指导和规范《劳动法》的制定、修改和废止。

《宪法》全面规定了劳动者的基本权利，如劳动权、报酬权、休息休假权、劳动安全卫生保护权、物质帮助权、培训权、结社权等。

《宪法》中关于劳动的规定保证了《劳动法》的权威与劳动法制的统一。

二、劳动法律

全国人民代表大会及其常务委员会依据《宪法》制定的调整劳动关系的规范属于劳动法律，其法律效力仅低于《宪法》。劳动法律包括《工会法》《劳动法》等。

在市场经济国家中，按照宪法制定法律是实现国家统治的最重要的形式。劳动法律必须符合宪

法规定的基本原则是劳动立法的基本准则。劳动法律是劳动法最主要的表现形式，其主要内容分为劳动关系法与劳动标准法。劳动标准通常为最低标准，实际的劳动标准一般高于最低标准规定的水平。此外，劳动法律所规定的标准通常属于强制性规范，具有单方强制力，不能由劳动关系的当事人协议予以变更。在当代，虽然强调当事人意思自治，但是在劳动法领域，当事人在劳动合同、集体合同中约定的劳动条件，只能高于法律规定的标准。

三、国务院劳动行政法规

国务院作为国家最高行政机关，为管理劳动事务，有权根据《宪法》和劳动法律制定调整劳动关系和各项劳动标准的规范性文件。这些规范性文件统称“劳动行政法规”，其效力低于《宪法》和法律，在全国具有普遍的法律效力。国务院劳动行政法规是当前我国调整劳动关系的主要依据，规范性文件数量多，覆盖劳动关系的各个方面，如《工伤保险条例》《企业职工奖惩条例》《劳动保障监察条例》《女职工劳动保护特别规定》《国务院关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定》等。

四、劳动规章

国务院组成部门依据劳动法律和劳动行政法规，有权在本部门范围内制定和发布规范性文件，其中关于调整劳动关系的规章也是《劳动法》的渊源。《劳动法》第 9 条第 1 款规定，国务院劳动行政部门主管全国劳动工作。依据法律规定，人力资源和社会保障部主管全国劳动工作。依据部门职责的规定，人力资源和社会保障部的职责之一就是：起草劳动和社会保险法律、法规，制定行政规章和基本标准并组织实施和监督检查；制定劳动和社会保险政策服务咨询机构的管理规则；代表国家行使劳动和社会保险的监督检查职权，制定劳动和社会保险的监督检查规范，监督地方劳动和社会保险监督检查机构的工作。人力资源和社会保障部发布的规范性文件称为“劳动规章”。

五、地方性劳动法规

在我国，依据法律规定，省、自治区、直辖市人民代表大会及其常务委员会和政府，为管理本行政区域内的劳动事务，在不与《宪法》、法律和劳动行政法规相抵触的前提下，可以制定和发布地方性劳动法规，报全国人民代表大会常务委员会、国务院备案或批准后生效。依据有关规定，地方县级以上各级人民代表大会及其常务委员会和政府，依照法律规定的权限，制定和发布规范性文件。所有这些只在本行政区域内具有效力的规范性文件也都属于《劳动法》的渊源，如《××省劳动合同规定》《××市工伤保险条例实施办法》等。

六、我国政府批准生效的国际劳工组织通过的劳动公约和建议书

国际劳工组织通过的劳动公约和建议书属于国际劳动法的范畴，其中经我国政府批准的公约和

建议书在我国具有法律效力，它们也是《劳动法》的组成部分。例如，1984 年 5 月，我国承认中华人民共和国成立前批准的 14 个国际劳工公约；1987 年 9 月，我国政府批准《残疾人职业康复和就业公约》等。

第五节　劳动法律关系

一、劳动法律关系的概念与特征

（一）劳动法律关系的概念

劳动法律关系是指劳动法律规范在调整劳动关系过程中形成的法律上的劳动权利和劳动义务关系。劳动法律关系是一种权利义务关系，用人单位和劳动者之间根据劳动法律规范各自享有法律上的权利与义务。它是劳动关系在法律上的表现，是劳动关系为劳动法律所调整的结果。

劳动法律关系不能简称为“劳动关系”，它们分属于两个不同范畴的概念。二者的区别表现在以下几方面：①劳动法律关系是劳动关系在法律上的表现，是劳动关系为劳动法律所调整的结果；劳动关系则是《劳动法》的调整对象。②劳动法律关系的成立须满足法定的形式和条件，如劳动者主体合格、用人单位主体合格、劳动合同内容合法等；而劳动关系的成立仅以当事人双方的合意以及劳动者的社会劳动为条件。③劳动法律关系有国家强制力作保障，而劳动关系没有。④劳动法律关系的范围小于劳动关系，只有经过劳动法律规范承认的劳动关系才能构成劳动法律关系。

（二）劳动法律关系的特征

1. **劳动法律关系与社会劳动过程密不可分**

劳动法律关系形成于社会劳动中，只有劳动者与用人单位的生产资料相结合并进行了社会劳动，劳动法律关系才能得以形成；而社会劳动的实现过程也是劳动权利和劳动义务的实现和履行过程。

2. **劳动法律关系具有特定的主体**

劳动法律关系的主体一方是劳动者，另一方是用人单位。

3. **劳动法律关系建立前后当事人的地位不同**

劳动法律关系建立前，劳动者与用人单位的地位平等，按照平等自愿、协商一致的原则确定劳动关系。劳动法律关系建立后，劳动者成为用人单位的员工，必须遵守用人单位的规章制度，服从用人单位的领导；用人单位则处于领导地位，与劳动者形成领导与被领导的隶属关系。

4. **劳动法律关系围绕对劳动者的保护与劳动力的使用展开**

在劳动法律关系中，劳动者作为提供劳动力的一方当事人，其劳动力的发挥是以保全其人身健

康为条件的。劳动者的人身安全直接关系着用人单位的经济效益和劳动者的切身利益，因此，劳动法律关系将对劳动者的人身保护置于核心地位。

5. **劳动法律关系的内容不得违反国家法律的强制性规定**

虽然劳动法律关系建立在双方当事人自愿平等、协商一致的基础上，但是，由于劳动法律关系的特殊性，在具体确定权利、义务时，不能违反国家法律的强制性规定，否则不产生预期的法律效力。

二、劳动法律关系的种类

根据不同的分类标准，劳动法律关系可以划分为不同的类型。一般而言，劳动法律关系可以划分为以下四种。

（一）根据生产资料所有制形式的不同来划分

根据生产资料所有制形式的不同来划分劳动法律关系，是最重要的一种分类方式。按此不同，劳动法律关系可分为全民所有制单位劳动法律关系、集体所有制单位劳动法律关系、劳动者个体经营单位劳动法律关系、私营企业劳动法律关系、中外合资经营企业和中外合作经营企业劳动法律关系、外商独资经营企业劳动法律关系。

（二）根据劳动法律关系发生的依据不同来划分

根据劳动法律关系发生的依据不同，劳动法律关系可以分为个别劳动法律关系和集体劳动法律关系。个别劳动法律关系产生于劳动者个人与用人单位之间，是通过签订劳动合同而形成的劳动法律关系，因此，产生这种劳动法律关系的依据是劳动合同。集体劳动法律关系产生于劳动者集体与用人单位之间，是由职工代表（或工会）与用人单位（或用人单位团体）通过签订集体合同而形成的劳动法律关系，因此，产生这种劳动法律关系的依据是集体合同。

（三）根据劳动者与用人单位实际关系的不同来划分

根据劳动者与用人单位实际关系的不同，劳动法律关系可以分为劳动者与本单位形成的劳动法律关系和劳动者与其兼职单位形成的劳动法律关系。适用这种划分标准的前提条件是劳动者既在本单位工作，也在其他用人单位兼职。这时，就出现了三方当事人：劳动者、本单位、兼职单位；两个劳动法律关系：劳动者与本单位之间的劳动法律关系、劳动者与兼职单位之间的劳动法律关系。

（四）根据劳动法律关系是否具有涉外因素来划分

根据劳动法律关系是否具有涉外因素，劳动法律关系可以分为涉外劳动法律关系和国内劳动法律关系。涉外劳动法律关系是指主体、客体和内容中有一个或一个以上涉外因素的劳动法律关系。例如，主体一方或双方为外国人或无国籍人，工作任务需在国外完成等。国内劳动法律关系是指主体、客体和内容均无涉外因素的劳动法律关系。

三、劳动法律关系的要素

任何一种劳动法律关系都存在构成劳动法律关系的三要素，即劳动法律关系的主体、劳动法律关系的客体、劳动法律关系的内容，此三要素缺一不可。

（一）劳动法律关系的主体

劳动法律关系的主体是指依照《劳动法》享有权利和承担义务的劳动法律关系的参与者。劳动法律关系的主体是构成劳动法律关系的第一要素，包括劳动者和用人单位。

1. **劳动者**

劳动者是指达到法定年龄、具有劳动能力并自愿参加社会劳动以获得主要生活来源的自然人，主要指本国公民。

（1）劳动者劳动权利能力和劳动行为能力的概念。劳动者的劳动权利能力是指劳动者根据《劳动法》的规定，享有劳动权利和承担劳动义务的资格。劳动者的劳动行为能力是指劳动者根据《劳动法》的规定，实际行使权利和承担义务的能力。

法律小知识

权利能力是法律认定法律关系主体的前提。公民的民事权利能力和民事行为能力有别于劳动者的劳动权利能力和劳动行为能力。公民的民事权利能力是指公民享有民事权利和承担民事义务的能力；行为能力是指能够以自己的行为依法行使权利和承担义务，从而使法律关系产生、变更和消灭的能力。具有民事行为能力的人，首先要有民事权利能力，但有民事权利能力的人不一定都有民事行为能力。

（2）劳动者具有劳动权利能力和劳动行为能力的条件。根据我国法律规定，只有达到法定年龄，具有完全劳动能力或部分劳动能力的劳动者，才具备劳动权利能力和劳动行为能力。因此，达到法定年龄和具备劳动能力是劳动者具有劳动权利能力和劳动行为能力的两个必备条件，二者缺一不可。关于劳动者的就业年龄，各国劳动法均有规定。《劳动法》将就业年龄规定为16周岁，禁止招用未满16周岁的未成年人。某些特殊职业，如文艺、体育和特种工艺单位确需招用未满16周岁的人（如演员、运动员）时，必须遵守国家有关规定，并保障其接受义务教育的权利。劳动者的劳动能力属于自然因素，根据劳动者的生理状况可以将其分为完全劳动能力、有部分劳动能力和无劳动能力。要求劳动者具备劳动能力是指劳动者具有完全劳动能力或者部分劳动能力。

（3）劳动者劳动权利能力和劳动行为能力的特点。与民事权利能力和民事行为能力不同，劳动者的劳动权利能力和劳动行为能力具有以下特点：①劳动者的劳动权利能力和劳动行为能力同时产生，产生于劳动者年满16周岁之日。其民事权利能力和民事行为能力不同时产生，民事权利能力从出生开始到死亡为止，民事行为能力则受年龄和智力健康状况的影响。②劳动者的劳动权利能力和劳动行为能力只能由其本人依法行使，不允许他人代理。民事法律关系允许他人代理，后果由被

代理人承担。③为了保护未成年人和妇女的身体健康，《劳动法》规定，某些工种对未成年人和妇女的劳动权利能力和劳动行为能力进行了限制，但没有否认他们的劳动权利能力和劳动行为能力。而民事权利能力和民事行为能力在法定范围内是不受限制的。④《劳动法》规定，劳动者凡是与用人单位建立了劳动法律关系，一般情况下不允许再与其他用人单位建立新的劳动法律关系。而劳动者的民事权利能力和民事行为能力的行使则无此限制，一个主体可以同时参与若干个法律允许的民事法律关系。

2. **用人单位**

（1）用人单位的概念。用人单位是指生产资料所有者或经营者，包括企业、一定范围的个体经济组织和一定范围的国家机关、事业单位、社会团体。

（2）用人单位的劳动权利能力和劳动行为能力。作为劳动法律关系一方当事人的用人单位，也必须具备一定的条件，取得在《劳动法》中的权利能力和行为能力。用人单位的劳动权利能力是指用人单位依法享有雇用劳动者权利和承担雇用劳动者义务的资格。用人单位的劳动权利能力因其性质的不同，范围也各异。用人单位的劳动行为能力是指用人单位依法以自己的行为行使用人权利和承担用人义务的资格。

用人单位的劳动权利能力和劳动行为能力与劳动者的劳动权利能力和劳动行为能力一样，同时产生、同时消灭。

（二）劳动法律关系的客体

劳动法律关系的客体是指劳动法律关系主体双方的权利和义务所共同指向的对象，即劳动力。马克思说：“我们把劳动力或劳动能力，理解为人的身体即活的人体中存在的、每当人生产某种使用价值时就运用的体力和智力的总和。”劳动法律关系是因劳动者有偿让渡劳动力使用权而产生的法律关系。在劳动法律关系中，劳动者作为劳动力的所有者有偿地向用人单位提供劳动力，用人单位则通过支配、使用劳动力来创造社会财富，双方权利、义务共同指向的对象就是蕴含在劳动者体内，只有在劳动过程中才会发挥出作用的劳动力。

明确劳动法律关系的客体是劳动力，这对劳动法学体系的建立产生了积极的影响。劳动者是主体，而劳动力是客体，正是劳动力与其所有人在经济意义上的分离决定了劳动法律关系是具有私法因素的契约关系；而劳动力与其物质载体——劳动者在自然状态上的不可分，即劳动力的人身性，又决定了劳动法律关系在运行过程中须以国家干预为特征，具有公法因素。

我们认为，劳动法律关系的客体有主次之分，劳动行为是基本客体，劳动待遇和劳动条件是辅助客体。无论是基本客体还是辅助客体，都是劳动法律关系中不可缺少的构成要素。

1. **劳动行为**

劳动者为完成用人单位安排的劳动任务而支出劳动力的活动，是劳动法律关系的基本客体。它作为被支出和使用的劳动力的外在形态，在劳动法律关系存续期间连续存在于劳动过程中，在劳动法律关系双方当事人的利益关系中主要承载或体现用人单位的利益。

2. **劳动待遇和劳动条件**

劳动者因支出劳动力而有权获得的、用人单位因使用劳动力而有义务提供的各种待遇和条件，

是劳动法律关系的辅助客体。其中，劳动待遇是对劳动者支出劳动力的物质补偿，劳动条件是劳动者完成劳动任务和保护自身安全健康所必需的物质技术条件。它们从属于和受制于劳动行为，主要承载或体现劳动者的利益。

（三）劳动法律关系的内容

劳动法律关系的内容是指劳动法律关系主体双方依法享有的劳动权利和承担的劳动义务。它是劳动法律关系的核心，没有劳动法律关系的内容，劳动法律关系就失去了实际意义。

1. 劳动者的权利与义务

《劳动法》第 3 条规定，劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。

劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。

2. 用人单位的权利与义务

劳动法律关系主体双方的劳动权利和劳动义务是相互对应的。劳动者的权利即用人单位的义务，劳动者的义务即用人单位的权利。

四、劳动法律关系的产生、变更和消灭

劳动法律关系的产生、变更和消灭，是指引起劳动关系产生、变更和消灭的条件。构成劳动法律关系产生、变更和消灭的依据是劳动法律事实。

所谓“劳动法律事实”，是指劳动法律规范所规定的、能够引起劳动法律关系产生、变更和消灭的客观情况。按照其发生是否以行为人的意志为转移来划分，可以将其分为行为和事件两类。行为是指《劳动法》规定的，能够引起劳动法律关系产生、变更和消灭的人的有意识的活动。行为可以是合法行为，也可以是违法行为。事件是指不以行为人的意志为转移的客观现象，包括自然现象和社会现象。事件虽然不以人的意志为转移，但同样能够引起劳动法律关系的产生、变更和消灭。

劳动法律关系的产生是指劳动者与用人单位依据劳动法律规范，确定彼此的权利义务关系，形成劳动法律关系。劳动法律关系的变更是指劳动者与用人单位根据劳动法律规范，变更原来劳动合同中确定的权利义务。劳动法律关系的消灭是指劳动者与用人单位根据劳动法律规范，终止双方的劳动权利义务关系。

需要明确的是，产生劳动法律关系的法律事实与引起变更、消灭劳动法律关系的法律事实之间有很多差异。产生劳动法律关系的法律事实仅限于《劳动法》规定的能够产生劳动法律关系且双方意思表示一致的合法的法律行为。例如，劳动者与用人单位之间为了确立劳动法律关系，订立劳动合同。与产生劳动法律关系的法律事实不同，除双方合意外，一些突发事件也可以引起劳动法律关系的变更与消灭。例如，劳动者由于疾病，治愈后不能从事原工作，调离原用人单位，从而引起劳动法律关系的变更。又如，劳动者因为工伤死亡，从而引起劳动法律关系的消灭。法律事实中的违

法行为也可以引起劳动法律关系的变更、消灭。例如，会计岗位的劳动者由于存在挪用公款的行为被调离会计岗位，从而引起劳动法律关系的变更。再如，劳动者由于违章作业造成重大责任事故，被用人单位开除，从而引起劳动法律关系的消灭。

复习思考

一、简答题

1. 简述劳动关系的特征。
2. 简述劳动关系与劳务关系的区别。
3. 简述《劳动法》的基本原则。
4. 简述劳动法律关系与劳动关系的区别。

二、案例分析题

某酒吧因店面陈旧，需要重新装修。经过比较，选定由王某经营的装修队承揽该项业务，并与之签订了一份装修合同。合同约定：由王某负责提供装修所需材料，按照双方议定的效果图进行装修，王某不得私自更改装修方案。双方还就交工时间、报酬等事项做了约定。王某如期完成了工程，该酒吧在验收时认为，吧台的效果与当初的约定不符，遂拒付报酬，双方因此发生了争议。请问：该酒吧与王某之间是劳动关系还是劳务关系？

第二章
劳动法的立法目的

学习目标

通过本章的学习，重点掌握《劳动法》的立法目的是贯穿于整个劳动法律规范体系之中的。只有研究和领会《劳动法》的立法目的和精神，才能准确掌握和运用《劳动法》。

第一节　劳动法立法目的的意义

一、立法目的的意义

任何法律都有其立法目的，因为立法是人的一项活动。如同人的其他活动一样，立法是人的一项有目的的活动。在立法中，立法者首先有了明确的立法目的，才能着手具体的立法活动，使整个立法活动始终围绕着立法目的展开，并根据立法目的对立法活动进行控制和调整。

正是有了立法目的，人们才会为制定这项法律而开展工作。在立法目的的指引下，制定出针对特定社会关系的法律规范，告知社会成员在特定社会关系中享有何种权利（可为）、承担何种义务（应为），以及受到何种禁止（不得为）。立法的第一阶段即“准备阶段”的问题是“分析问题”，即：“法律应该达到什么程度？什么是法律的目的，要解决的是哪些问题?”[①]

根据立法目的，我们能够准确地理解现存法律规范背后蕴含的立法者的主观追求，剖析该法律文件的价值取向，确定贯彻实施该项法律规范时的准确含义。立法目的不仅界定了该项法律的基本原则，还规定了该项法律的法律制度和全部法律规范的基本内容，而且为该项法律的理解、解释、适用与遵守提供了依据和指南。立法目的贯穿于整个法律文件中，最直接又最准确地体现了立法活动规定的理性标准、确立的目标指向，为社会成员提供评判立法的价值标准，使其在准确理解立法文字的前提下明确自己该做什么、不该做什么，以及在该做什么的时候选择相应的手段具体地做。所以，对于任何一部法律，我们都应当首先明白它的立法目的，这是我们解读、适用和遵守法律的前提条件。[②]

二、劳动法立法目的的意义

《劳动法》的立法目的，也同样贯穿于整个劳动法律规范体系之中；各项具体的劳动法律制度和法律规范必须旗帜鲜明地为其立法目的服务。只有认真研究和领会《劳动法》的立法目的和精神，才能在《劳动法》的贯彻实施中准确掌握和运用它。

《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劳动制度，促进经济发展和社会进步，根据宪法，制定本法。”根据这条规定，《劳动法》的立法目的包括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三个方面。

---

① 中华人民共和国劳动和社会保障部法制司、德国技术合作公司中国法律改革咨询项目：《中德劳动与社会保障法：比较法文集》，中信出版社2003年版。

② 黎建飞：《立法学》，重庆出版社1992年版，第1—3页。

《劳动法》的立法目的的意义首先在于立法过程中的指导作用。把“保护劳动者的合法权益”作为《劳动法》的根本目的是经历了一个认识过程的：在《劳动法（草案）》最初的数稿中，这句话一直表述为“为了保护劳动者和用人单位的合法权益”。应当说，这样的表述更加符合法律的普遍形式，因为调整社会关系的法律是以“公平”“正义”为依归的。从表面上看，《劳动法》把保护劳动关系单方面行为人的权益作为自己的首要目的，对另一方当事人是“不公平的”，但实际上这样才能实现劳动关系双方当事人真正的公平和平等。

《劳动法》只有把保护劳动者的合法权益作为立法目的才能实现劳动关系双方当事人真正的公平和平等，这是由劳动者的“弱者”地位和法律维护社会公平和正义的方式决定的。

首先，这是劳动法产生的历史背景和劳动法得以面世的理由。劳动法产生于19世纪初叶人类社会完成工业革命，进入资本主义社会之后。正如同任何投资都是为了回报，任何回报都追求利润的最大化一样，早期的资本家以尽可能多地赚取利润为其最高追求。资本家在同样的劳动时间中选择更为廉价的劳动力，作为廉价劳动力代表的童工和女工首当其冲；在使用同样价格的劳动力时则尽可能地延长劳动时间，把工人完全沦为机器的附属品。这时的英国政府颁布的是延长雇佣劳动者工作时间、限制最高工资额的法律。

随着工人阶级的成长和壮大，工人们不堪忍受机器生产下大大增加的劳动强度，以及工时长、工资低等种种恶劣的劳动条件，不断和资本家展开斗争，从自发地、分散地破坏机器，到有组织地、自觉地开展运动并组织工会，进行更为有效的斗争。资本家迫于对劳动力再生产的需要而不得不作出适当让步，资产阶级政府也意识到如果允许资本家不受限制地肆意压榨工人，或者以合同自由为据放任不管，甚至以法律规范助纣为虐，必然导致严重的社会后果，也必将付出昂贵的社会代价。

在此背景之下，皮尔勋爵于1802年提出《学徒健康与道德法案》，并获得了议会的通过。这是目前公认的最早的劳动法，实际上是第一部保护童工的劳动立法。该法规定：纺织厂不能雇佣9岁以下的学徒；童工每天工作不得超过12小时，而且限于清晨6时至晚间9时之间，禁止做夜工。后经皮尔等人的继续努力，此法案于1819年得到修正，规定纺织业不分对象均禁止雇佣9岁以下儿童，16岁以下儿童每天仅能工作12小时。1833年的《工厂法》进一步规定，13岁以下儿童每天工作不得超过9小时，每周工作不得超过48小时。1847年修正的《工厂法》规定，女工及18岁以下的童工每天工作不得超过10小时。

劳动法面世的理由和目的就是保护处于“弱者”地位的劳动者的合法权益，它是以劳动关系一方当事人即作为弱者的劳动者为保护对象的。如果劳动者不需要劳动法的专门保护，劳动法就不会出现在人类社会的生活中；如果劳动法不以劳动者为专门的保护对象，并以此作为自己的根本目的，劳动法也就没有存在的理由和必要，或者说这样的劳动法就不能再称为“劳动法”了。这或许也就是我国劳动者呼唤《劳动法》尽早出台时所说的“我们劳动者亟待劳动法的保护”的原始依据吧。

其次，这是因为劳动者相对于用人单位处于“弱者”地位。劳动力市场供需状态和劳动对于劳动者的意义是导致现实中劳动者成为“弱者”的主要原因。劳动力的供大于求几乎是现代社会在世界范围内的普遍现象。“充分就业”无疑是人们期望的美好目标，但即便“充分就业”也不意味着

每个劳动者100%地找到了工作，其本身就是以一定的失业率为内涵的。①

即使是在一个国家经济高速增长时期，排除由于劳动力绝对过剩而失业的必然性因素，也会由于包括劳动者自身原因在内的其他多种原因产生摩擦性失业、结构性失业、周期性失业、季节性失业等。

失业不仅使失业者本人及其家庭的生活由于收入下降而质量下降，劳动者的劳动技能因为停止工作而退化或过时，而且会使失业者及其家庭成员在精神上蒙受伤害，自信心与成就感因挫折而减退，与社会的沟通由于离开工作单位而疏远，就连家庭的稳定性也面临严峻的考验，失业或下岗者中离婚率偏高，其中又以男性失业或下岗为甚。直白地说：失业影响的是失业者的生存、失业者家庭成员的生存和失业者家庭本身的生存。

劳动力市场供需状态和劳动对于用人单位或者雇主的意义就另当别论了。劳动者找工作难正好意味着用人单位很容易找到自己所需要的劳动者，还可以以尽可能低的代价找到劳动者。而且，即使用人单位或者雇主如同劳动者找不到工作一样找不到劳动者，其“压力”和“程度”也不能与劳动者的“压力”和“程度”相提并论。因为任何投资都是以生产资料而不是以生活资料进行的，而绝大多数用人单位或者雇主都只承担“有限责任”，即使是因为劳动者的缺乏而倒闭，所影响的也不是这些投资人的“生计”。可见，劳动者的“弱者”地位再次被“注定”。

由法律维护社会公平和正义的方式决定，劳动法应当担负起维护作为“弱者”一方的劳动者合法权益的任务。对于生存能力相对弱小的社会成员来说，由法律来帮助其达成平等。法律帮助社会成员达成平等的手段是对侵犯弱者的强者行为进行制约和制裁，从而实现弱者自身不能完成的与强者达成平等或者平衡的社会目标。

在《劳动合同法》起草过程中，草案中立法目的的表述再次引起社会的关注和争议，即存在所谓的“单保护”（“保护劳动者的合法权益”）与“双保护”（“保护劳动者和用人单位的合法权益”）的争论。在《中华人民共和国劳动合同法（草案）》中，第1条的表述是：“为了规范用人单位与劳动者订立和履行劳动合同的行为，保护劳动者的合法权益，促进劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动法》，制定本法。”争论的结果，使相关的表述变成：“为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系，制定本法。”②

---

① “充分就业”这一概念始于英国经济学家凯恩斯，是指“在某一工资水平下，所有愿意接受这种工资的人都能得到工作”，即不存在非自愿失业。（约翰·梅纳德·凯恩斯：《就业、利息和货币通论》，商务印书馆2021年版。）理论界对“充分就业”的解释大致分为两种：①充分就业指劳动力和生产设备都达到充分利用状态。②充分就业并不是失业率等于零，而是总失业率等于“自然失业率”（美国经济学家米尔顿·弗里德曼首次提出了这一概念）。此外，有人用某一具体就业水平指标来描述充分就业。随着时间的推移，用来描述充分就业的自然失业率的水平逐步提高，由20世纪50年代的3%—4%提高到20世纪80年代的6%。国际劳工组织指出，“充分就业”是指愿意并有能力工作的、处于劳动年龄段的男子和妇女能够得到有报酬的、自由选择的、生产性就业的就业水平。

② “王全兴认为，劳动法第一条关于立法目的的‘单保护’表述，是昭示劳动法本质、涵盖和统率整个劳动法体系的法律条文，不应当为劳动合同法所突破。王全兴说劳动合同虽然具有当事人双方地位平等的合同一般属性，但同时还具有当事人双方地位不平等的特殊性。劳动合同法（或雇用合同法）在有的国家虽然被纳入民法体系，但处于民事特别法的地位，其‘特别’正在于偏重保护劳动者和为实现偏重保护而对契约自由的限制。而在我国，劳动合同法是劳动法的组成部分，更应当强调偏重保护。”参见吴晓锋：《劳动合同法草案：单保护还是双保护——王全兴教授详述草案起草过程中立法主旨表述之争》，《法制日报》，2006年4月12日。

第二节　我国劳动法的立法目的

一、保护劳动者的合法权益

保护劳动者的合法权益，是《劳动法》最基本的立法目的之一。劳动者的合法权益，是指劳动者依照国家法律、法规的规定，在劳动方面享有的各种权力和利益。劳动者是社会财富的创造者，是社会生活的主体，《劳动法》首先要体现保护劳动者的各种需要和利益。同时，劳动者的利益需要是劳动者从事生产劳动的内在动因和动力。当劳动者的这种利益需要越是得到满足和保护时，劳动者便越有劳动的创造性。《劳动法》正是以法律手段来满足、支持和保护劳动者不断得到这些物质利益的需要。总之，如果不将保护劳动者的合法权益作为《劳动法》的基本立法目的，《劳动法》本身也会失去其制定的意义。

保护劳动者的合法权益，也是实现稳定劳动关系、维护正常劳动秩序、促进社会经济发展和社会进步的前提与保障。劳动者的合法权益得不到有效的保护，和谐稳定的劳动关系以及正常的劳动秩序便不可能存在。劳动者的合法权益长期不被重视和遭受侵害，必然影响社会经济的发展。而劳动者合法权益受到保护的程度，又是反映一个国家社会进步程度的重要标志。因此，保护劳动者的合法权益，是《劳动法》最基本的立法目的。

《劳动法》依据《宪法》的规定，建立了完善的保护劳动者合法权益的法律制度体系，具体包括：①法律规范结构体系。具体表现为《劳动法》“总则”中第 3 条，以及以后各章中有关保护劳动者合法权益的规定。②法律规范内容体系。具体表现为《劳动法》中对劳动者就业权益的保护，民主管理权益的保护，休息权益的保护，劳动报酬权益的保护，生命安全和身体健康权益的保护，女职工和未成年劳动者权益的特殊保护，职业教育和职业培训权益的保护，劳动保险和福利方面权益的保护以及权益遭受侵害时的法律救济等。③权益保护的法律措施和方法。包括行政保护方法、民事保护方法、经济保护方法、刑事保护方法。

二、确立、维护和发展稳定和谐的劳动关系

《劳动法》的立法目的，不仅包括保护劳动者的合法权益，而且同时包括确立、维护和发展用人单位与劳动者之间稳定和谐的劳动关系。

无论是从人类劳动法产生、发展的历史角度考察，还是从现实和社会生产方面考察，只要有众多人在一起劳动，即进行社会劳动，就必然要求有一定的劳动规则，以实现正常的劳动秩序。正常的劳动秩序，只能建立在稳定和谐的劳动关系的基础之上。没有稳定和谐的劳动关系，就没有稳定和正常的生产秩序、社会秩序。因此，劳动法从其在人类社会诞生以来，一直肩负着维护正常劳动

秩序的重大使命。

在社会主义市场经济中，社会各群体之间存在着各自利益的差别，特别是用人单位和劳动者之间的利益差别。由利益关系决定的各种差别待遇，无时无刻不在威胁着正常的劳动秩序。在非公有制经济中，用工一方与劳动者之间的利益冲突更加明显和突出。因此，将确立、维护和发展用人单位与劳动者之间稳定和谐的劳动关系作为《劳动法》的立法目的，是《劳动法》的基本功能和我国社会经济发展的必然要求和结果。

确立、维护和发展稳定和谐的劳动关系，三者是既相互独立又相互依赖和联系的辩证统一体。

确立用人单位与劳动者之间稳定和谐的劳动关系，其实质是要求用人单位在与劳动者建立劳动关系时，必须在平等自愿、协商一致的基础上，充分考虑双方各自的利益要求，依法形成一种良好的、健康的劳动关系，不隐含发生冲突的各种人为因素。这一立法目的，在《劳动法》中主要通过“就业促进”和“劳动合同”的法律制度予以实现。

维护用人单位与劳动者之间稳定和谐的劳动关系，就是指通过各项法律制度和法律措施，保证已经确立的良好的劳动关系得到巩固。稳定和谐的劳动关系，是《劳动法》立法目的对劳动关系存在质量的一种经常性和长期性的要求，确立良好和健康的劳动关系，仅仅是稳定和谐的劳动关系存在的良好开端和基础，它并不能保证正常的劳动秩序的实现。

发展用人单位与劳动者之间稳定和谐的劳动关系，是《劳动法》确立、维护和发展稳定和谐劳动关系、建立社会主义市场经济劳动制度的立法目的中一个重要目的层次。这一目的不仅将稳定和谐的劳动关系置于发展变化之中，而且使其更切合实际和便于实现；同时，还对稳定和谐的劳动关系提出了更高的要求，即最大限度地激发劳动者的劳动积极性和创造性及劳动热情，不断地提高稳定和谐的劳动关系存在的质量。

三、促进经济发展和社会进步

所有有关市场经济的立法，都直接或间接地在为社会主义经济建设服务，《劳动法》将促进经济发展和社会进步作为一项重要的立法目的，不仅符合我国社会主义市场经济的基本要求，而且通过立法确认了经济发展与社会进步之间的辩证关系，即在《劳动法》中具体体现“效率优先，兼顾公平”的原则。

促进社会进步与经济发展，是一个国家在一定历史时期内最主要的两项任务。因此，《劳动法》也将促进社会进步作为其重要目的之一。根据这一目的要求，《劳动法》在促进经济发展的同时，必须考虑社会进步；在选择促进经济发展、提高劳动生产率的各项具体措施时，必须将是否影响或危害社会进步这一因素作为主要依据，并给予充分考虑；在确立的各项促进经济发展的制度机制实施后，如果影响社会进步或与之不一致，必须有相应的补救措施，以消除为追求经济发展所采取的措施的不足和不完善。

《劳动法》的三个方面的立法目的，是一个辩证的统一体，三个具体的立法目的，构成了《劳动法》立法目的的科学体系。保护劳动者合法权益以及确立、维护和发展稳定和谐的劳动关系这两个方面的立法目的，一方面，反映了《劳动法》的本质和作用，直接地指导和制约着具体的劳动法律规范；另一方面，又服务于或作用于促进经济发展和社会进步的立法目的。

案例

于某是某建筑工程有限公司的工程师，负责施工现场的质量监管。2014年底，于某负责的北京市通州区某建筑工程施工进入尾声，公司接到了前来验收的开发商的投诉，称于某不仅在施工现场和施工队一起抽烟喝酒，而且其负责的工程的质量有问题。公司随后派人对施工现场进行了勘察，发现的确存在这些问题，而于某也承认其工作存在这些瑕疵，于是公司依照公司的规章制度向于某送达了解除劳动关系通知书，解除了双方的劳动关系。于某对此不服，向北京市通州区劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁，要求公司向其支付解除劳动关系经济补偿金，仲裁委支持了于某的请求。公司不服裁决，向北京市通州区人民法院提起诉讼。庭审中，公司主张被告对施工质量不负责任，违反了建筑质量法律法规及公司的规章制度，公司系合法解除与被告之间的劳动合同。公司称其内部设有工会，但该解除决定并未向工会进行告知。

北京市通州区人民法院经审理认为，用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。根据查明的事实，公司认可其设置有企业内部工会，但其未在作出解除与于某的劳动关系的决定前通知工会，因此，公司以于某违反其规章制度为由，作出解除与于某之间的劳动关系的决定违反了法定的程序，系违法解除，公司应当支付于某违法解除劳动合同赔偿金。

这是一个在实体上可能没有问题，但却没有满足法律规定的解雇程序的案例。解雇涉及劳动者在劳动关系中的根本利益，必须慎之又慎。不仅要有符合法律规定的案件事实，而且解雇程序必须完全符合法律的严格规定。法定的解雇程序包括解雇的方式、步骤、顺序和期限等。如违反法定程序，省略或者颠倒步骤、形式要件不足或者缺少程序要件等都会导致解雇的非法与无效，用人单位就会由此承担违法解雇的法律责任。结合本案事例，《劳动合同法》第43条明确规定，用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。《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（四）》第12条也规定，建立了工会组织的用人单位解除劳动合同符合《劳动合同法》第39条、第40条规定，但未按照《劳动合同法》第43条规定事先通知工会，劳动者以用人单位违法解除劳动合同为由请求用人单位支付赔偿金的，人民法院应予支持，但起诉前用人单位已经补正有关程序的除外。《江苏省劳动合同条例》还规定，即便是未建立工会的单位，也要通知用人单位所在地工会。[①]

① 《劳动者工作失误，用人单位能否直接解除劳动关系》，《人民政协报》，2016年4月19日。

复习思考

一、简答题

1. 简述劳动法立法目的的意义。
2. 简述劳动法立法目的的内容。

二、案例分析题

2019年4月，王先生进入某商品销售公司工作，岗位为销售主管，月薪5000元。该公司的《员工绩效管理办法》规定：员工年度绩效考核分为优秀、良好、称职、不称职四个等级，并且按3%的比例对考核中居于末位等次的员工进行淘汰。2019年底，销售公司对员工进行考核时，认定王先生2019年的工作等级为不称职，没有完成单位制定的工作任务，不能胜任现任工作。随后，该公司依据单位制定的《员工绩效管理办法》解除了与王先生的劳动合同。请问：该销售公司的行为是否合法？

第三章
就业促进法律制度

学习目标

通过本章的学习，重点掌握公平就业的内在要求、就业歧视的界定、禁止就业歧视的相关法律规定，掌握我国促进就业的政策支持体系，就业援助的对象、方法、程序和途径，了解我国劳动就业的相关立法、形式。

第一节　就业促进概述

一、劳动就业

（一）劳动就业的概念

劳动就业是指劳动力与生产资料结合生产社会物质财富，并进行社会分配的过程，是劳动者的谋生手段。从《劳动法》的角度看，劳动就业是指具有劳动权利能力和劳动行为能力并有就业愿望的公民获得报酬的职业。

从法律上把握此概念应明确以下要点。

（1）劳动就业主体必须是具有劳动权利能力和劳动行为能力的自然人，即在法定劳动年龄范围内，并且具有劳动能力。

法律小知识

关于法定劳动年龄，《劳动法》第15条规定，禁止用人单位招用未满16周岁的未成年人。文艺、体育和特种工艺单位招用未满16周岁的未成年人，必须遵守国家有关规定，并保障其接受义务教育的权利。2025年1月1日起施行的《国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》规定，同步启动延迟男、女职工的法定退休年龄，用15年时间，逐步将男职工的法定退休年龄从原60周岁延迟至63周岁，将女职工的法定退休年龄从原50周岁、55周岁分别延迟至55周岁、58周岁。

（2）劳动就业主体在主观上必须有求职的愿望。若无就业愿望，国家也无须保障其就业。公民办理失业或求职登记，就是有就业愿望的表示。如果公民在主观上不具有求职愿望，即使临时参加社会劳动，也不能算是就业。例如，在校学生勤工俭学不算就业。

（3）劳动就业主体从事的是国民经济领域内的合法活动。凡从事不合法活动的，不能被视为就业。

（4）劳动就业的结果必须是获得了有劳动报酬或经营收入的职业。所获劳动报酬或经营收入能够用以维持劳动者本人及其赡养的一定家庭人口的基本生活需要。这是就业劳动与社会义务劳动的主要区别。

与劳动就业相对应的法律概念是失业。失业是指在法定劳动年龄范围内并且有劳动能力和就业愿望的公民得不到劳动机会或就业后又失去工作的状态。世界各国都在探讨如何实行积极的就业保障政策，以提高就业率，降低失业率。我国由于一直存在城乡二元就业机制，政策法规中的失业