



劳动法和社会保障法

济南大学法学院 汲雷



绪论

- 一、劳动法和保障法的社会法属性
- 1、劳动法是调整劳动关系及与之密切相关的其他社会关系的法律规范；
- 2、保障法是调整保障关系的法律规范；
- 3、社会法是维护社会弱势群体生存及促进社会整体福利的法律规范。

- 
- 社会法包括劳动法、社会保障法、消费者权益保护法、教育法、税法等。
 - 可以认为，社会法是“以社会公共利益的名义”对社会财富进行二次分配的法律制度。
- 

- 
- 官方则把社会法作为七个法律部门之一看待：
 - “中国的法律体系主要由宪法和宪法相关法、民法商法、行政法、经济法、社会法、刑法、诉讼与非诉讼程序法等七个法律部门组成。”——引自中国政府工作报告

- 
- 二、劳动法和社会保障法的利弊
 - 利：缓解社会矛盾，维护社会稳定，较为公平地分配社会财富。
 - 弊：有降低经济效益，“养懒汉”之嫌。



上编

■ 劳动法



第一章 劳动法的基础理论

- 第一节 劳动法概述
- 一、劳动法产生的社会背景
- 1802年，英国通过了《学徒健康和道德法》，标志着劳动法的产生。
- 具体来说，有以下几个社会背景：

- 
- （一）圈地运动促成了雇主和雇员的分化
 - （二）签订契约过程中对实质平等的要求
 - （三）新兴的工厂需要大批劳动力，形成新的劳动关系
 - （四）资本家对工人的剥削引发了很多社会问题

二、劳动法的概念和调整对象

- （一）劳动法的概念
- 1、劳动法中的劳动
- 广义的劳动，是指人有意识地运用生产工具创造价值的活动。
- 劳动法意义上的劳动有其特定的含义：

- (1) 劳动法中的劳动具有从属性；
- 例：民事承揽关系中的劳动就不具有这个特点。
- (2) 劳动法中的劳动具有契约性；
- 自己当老板、义务劳动等不具有该特点。
- (3) 劳动法中的劳动具有职业性；
- 以此为谋生的主要手段。
- (4) 劳动法中的劳动具有有偿性。

- 
- 2、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其他社会关系的法律规范的总和。
- 

- （二）劳动法的调整对象
- 1、劳动关系
- 作为劳动法调整对象的劳动关系，是指劳动力所有者（劳动者）与劳动力使用者（用人单位）之间在劳动过程中发生的，一方提供劳动力、另一方提供劳动报酬的社会关系。
- 它具有以下特点：

- (1) 既有财产属性又有人身属性；
- 财产属性：商品交换
- 人身属性：劳动力与人身不可分离
- (2) 既有平等性又有从属性。
- 平等性：等价交换、平等协商
- 从属性：接受支配和管理

- 2、与劳动关系密切相关的其他社会关系
- 也可称为“附随劳动关系”，主要有：
 - (1) 劳动行政关系；
 - (2) 社会保险关系；
 - (3) 劳动市场服务关系；
 - (4) 劳动团体关系；
 - (5) 劳动争议处理关系。

三、劳动法的基本原则

- 1. 劳动权平等原则
- 什么是劳动权？
- 是指有劳动能力的公民有获得工作从事劳动以及取得报酬的权利。
- 劳动权平等表现为：

- 
- (1) 平等就业权；
 - 平等就业权是指劳动者应该获得平等的就业机会，不因性别、年龄、种族和宗教信仰等不同而受到差别待遇。
- 

2012年国家公务员考试招生简章（节选）

报考条件：

- （一）具有中华人民共和国国籍；
- （二）18周岁以上、35周岁以下（1975年10月15日至1993年10月15日期间出生），应届毕业硕士研究生和博士研究生（非在职）年龄可放宽到40周岁以下（1970年10月15日以后出生）；
- （三）拥护中华人民共和国宪法；
- （四）具有良好的品行；
- （五）具有正常履行职责的身体条件；
- （六）具有符合职位要求的工作能力；
- （七）具有大专以上文化程度；
- （八）具备中央公务员主管部门规定的拟任职位所要求的其他资格条件。

- (2) 待遇均等权；
- 待遇均等权主要表现为同工同酬。
- 同工同酬是指用人单位对于从事相同工作、付出等量劳动且取得相同劳动业绩的劳动者，应支付同等的劳动报酬。

身份差别导致待遇不同



- 
- (3) 劳动条件平等权；
 - 劳动条件平等权是指劳动者的工作环境以及劳动保护平等。
- 

■ 2. 劳动自由原则

- 劳动自由原则是宪法中的自由原则在劳动法中的体现，具体表现为：
 - (1) 契约自由；
 - 一是劳动者的缔约自由，也就是可以自主决定是否与某一用人单位建立劳动关系、签订劳动合同；
 - 二是劳动者的辞职自由，即劳动者可以自主决定是否继续履行劳动合同，仅需遵守相关的程序性规定，即可解除劳动合同。

- (2) 结社自由与团体自治；
- 劳动者的结社权表现为组建和参加、退出工会组织的自由。
- 而团体自治表现为：
 - 一是工会团体的人格独立；——独立于政府和用人单位。（判决黄狗契约为非法）
 - 二是工会团体的行动自治；
 - 包括和用人单位签订集体合同、工资谈判、罢工等不受政府和外来力量的干涉。

- 
- (3) 禁止强迫劳动；
 - 国际法上禁止强迫劳动的规定主要是针对国家，而我国主要是针对用人单位，范围太过狭窄。
 - 典型例子：劳动教养制度。
- 

- 
- 3. 倾斜保护原则
 - (1) 解雇保护
 - (2) 基准法定
 - (3) 劳动争议仲裁中对劳动者的救济保障。
- 

第二节 劳动权

- 一、劳动权概述
- 劳动权属于人权的组成部分。
- 人权包涵生命权、自由权、财产权等内容；
- 劳动权是在社会权背景下对人权概念的更深层次的解读。
- 它包括两个方面的涵义：
 - 一是要求政府创造条件，保证劳动者就业；
 - 二是劳动者在遇到劳动风险时可以要求政府救济。

二、劳动权的性质与内容

- （一）劳动权的性质
- 劳动权的核心仍然是基本人权，具体则表现为社会权和受益权。
- （二）劳动权的具体内容
- 个体劳动权：包括自主选择权、平等就业权以及劳动保护权、劳动风险救济权等；
- 集体劳动权：主要指劳动三权，即团结权、集体协商权以及劳动争议权。

第三节 劳动法的体系与地位

- 一、劳动法的体系
- 劳动就业法
- 劳动关系协调法
- 劳动保障法

- 王全兴教授的观点：劳动法体系包括劳动关系协调法、劳动基准法和劳动保障法三部分。
- 台湾学者的观点：
- 三分法：个别劳动法、集体劳动法和劳动保护法。
- 二分法：个别劳动法、集体劳动法。

- 二、劳动法的地位
- （一）概述
- 劳动法地位的两个层面：
 - 一是部门法地位——独立的部门法
 - 二是法域地位——社会法

- 
- （二）劳动法与其他法律部门之间的关系
 - 劳动法与民法的关系
 - 劳动法与行政法的关系
 - 劳动法与社会保障法的关系
- 

第四节 劳动法律渊源

- 正式渊源：包括宪法、法律、行政法规、地方性法规、部门规章和地方政府规章、最高人民法院关于审理劳动争议案件的司法解释、除制定法外的其他规范性法律文件、国际劳工组织公约等。
- 非正式渊源：