



第二章 劳动法的基础理论

- 第一节 劳动法概述
- 第二节 劳动权
- 第三节 劳动法的体系与地位
- 第四节 劳动法律渊源
- 第五节 劳动法律关系
- 第六节 《劳动法》简介



第一节 劳动法概述

- 一、劳动法产生的社会背景
- 二、劳动法的概念和调整对象
- 三、劳动法的基本原则





一、劳动法产生的社会背景

- (一) 圈地运动：雇主和雇员形成的前提
- (二) 身份解放：实质平等的需求
- (三) 工业革命：社会关系的转变
- (四) 工业劳动社会化的法律调整——劳动法的产生



- **链接：世界劳动法律的产生与发展**
- (1) 世界劳动立法
- **资料：劳动立法的形成**
- **劳动法作为独立的法律部门，产生于19世纪，与产业革命的蓬勃发展及工人运动的日益壮大密切相关。**
- **18世纪末~19世纪初，随着西方各国无产阶级革命运动的逐步兴起，工人阶级强烈要求废除原有的“工人法规”，颁布缩短工作日的法律；要求增加工资、禁止使用童工、对女工及未成年工给予特殊保护以及实现社会保险等。**
- **资产阶级政府迫于上述情况，制定了限制工作时间的法规，从而促使了劳动法的产生。**



- 1802年英国通过了《学徒健康和道德法》，这就是现代劳动立法的开端。
- 1864年，英国颁布了适用于一切大工业的“工厂法”。
- 1901年英国制定的《工厂和作坊法》，对劳动时间、工资给付日期、地点以及建立以生产额多少为比例的工资制等，都做了详细规定。
- 德国也于1839年颁布了《普鲁士工厂矿山条例》。法国于1806年制定了“工厂法”，1841年又颁布了《童工、未成年工保护法》，1912年最终制定了《劳工法》。
- 进入20世纪以后，西方主要的国家大都相继颁布了劳动法规。从1802年以后的百余年间，西方国家的劳动法逐渐从民法中分离出来，成为独立的法律部门。



- **日本劳动立法：**

- (1) 劳资关系法。主要调整工会与雇主之间的集体劳资关系事宜，包括《工会法》、《劳资关系调整法》、《国有企业劳资关系法》等。
- (2) 劳动标准法。它主要规范个人劳动关系中劳动条件的最低标准，包括《劳动标准法》、《工资支付保障法》、《最低工资法》等。
- (3) 劳动安全卫生法。包括《劳动安全卫生法》、《工作环境检测法》等。从概念上讲，它亦属于上述劳动标准法范畴。



- (4) 女工保护法。主要包括《女工平等机会和待遇及女工福利改进法》，亦属于劳动标准法范畴。
- (5) 职业保障法。包括《就业促进法》、《职业安定法》、《老年人职业稳定法》、《残疾人就业促进法》等。
- (6) 人力资源开发法。这方面主要有《人力资源开发促进法》。
- (7) 社会保险法。包括《工伤赔偿保险法》、《雇用保险法》等。
- (8) 职工福利法。包括《职工财产积累法》、《小企业退休津贴互助法》等。



二、劳动法的概念和调整对象

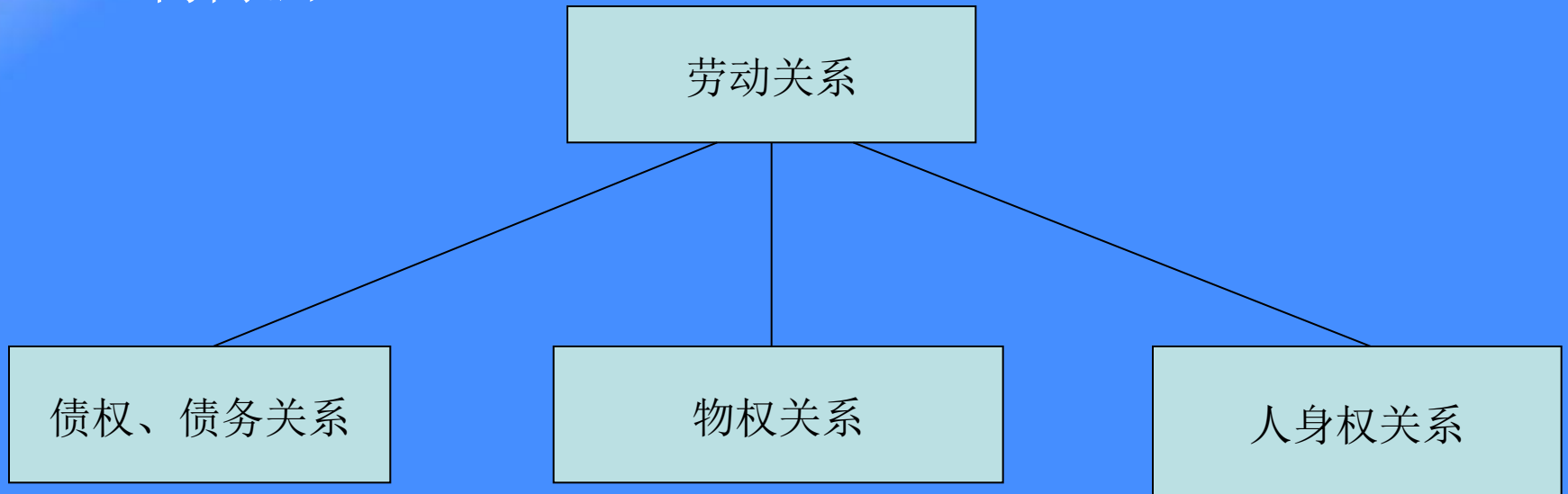
- (一) 劳动法的概念
- 1、劳动法中的劳动
- 广义的劳动，是指人有意识的、具有一定目的性的肉体或精神的操作。劳动法中的劳动具有
 - (1) 从属性。 (2) 契约性。
 - (3) 职业性。 (4) 有偿性。
- 2、劳动法的概念
- 劳动法：是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他社会关系的法律规范的总和。



- (二) 劳动法的调整对象
- 1、劳动关系
- 劳动关系：是指人们在劳动过程中发生的社会关系，然而并非所有在劳动过程中发生的社会关系都属于劳动法的调整对象。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。
- (1) 人身性与财产性的兼容：形式上的财产性，实质上的人身属性。
- (2) 从属性与平等性的兼容：形式上的平等性，实质上的从属性。



- 劳动关系的特点之间具有相互对应密切的逻辑联系，形式上的财产性决定了形式上的平等性，而实质上的人身性决定了实质上的隶属性。
- 而劳动力的双重属性，使得劳动关系具有多层的结构内涵：





- 2、与劳动关系密切相关的其他社会关系
- 根据劳动关系的相关人的性质不同，劳动法所调整的其他社会关系主要包括：
 - (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

- (一) 劳动法基本原则的确立标准
- (1) 内容的根本性。
- (2) 效力的贯穿始终性。



- (二) 劳动法基本原则的作用
- 1、立法准则——指引劳动法律规范体系的形成及其秩序性的维护
- 2、法律适用准则——指引劳动法律规范的解释，弥补规范漏洞
- 3、行为准则——提示人们行为的基本方向和基本模式



- （三）劳动法基本原则的内容
- 1、劳动权平等原则
- 劳动权平等原则是宪法的平等原则以及劳动权的规范性在劳动法中的具体体现。
- （1）在就业促进法领域，劳动权平等原则体现为平等就业。
- （2）在劳动基准法领域，劳动权平等原则体现为待遇均等。
- （3）在劳动保护法领域，劳动权平等原则体现为劳动条件平等。



- 2、劳动自由原则
- 劳动自由作为基本原则，其内容的根本性和效力的贯穿始终性体现为：
 - （1）在劳动合同法领域，劳动自由原则体现为契约自由。
 - （2）在集体合同法领域，劳动自由原则体现为结社自由与团体自治。
 - （3）在劳动法领域，劳动自由原则体现为禁止强迫劳动。



- 3、倾斜保护原则
- 倾斜保护原则是指劳动法倾斜保护劳动者合法权益。
- （1）在劳动合同法中，倾斜保护原则主要体现为解雇保护。
- （2）在劳动基准法中，倾斜保护原则主要体现为基准法定。
- （3）在劳动争议调解仲裁法中，倾斜保护原则主要体现为对于劳动者的救济保障。



第二节 劳动权

- 一、劳动权概述
- 二、劳动权的性质与体系
- 三、我国宪法中劳动权的法律效力



一、劳动权概述


- 人权理论和人权保障运动的冲击，是劳动立法得以兴起和发展的重要原因之一；而劳动立法在一定意义上则是对人权理论的落实。



二、劳动权的性质与体系

- (一) 劳动权的性质
- 劳动权首先是宪法所确认的基本人权，接着才是社会权和受益权。尽管“自由权”和“社会权”存在较大的区别，但是二者并非完全对立的，而是相辅相成，二者在确保人的自由和平等，以及维护社会和谐的理念追求上是相同的。故劳动权的性质是基本自由权和社会基本权。



- (二) 劳动权的体系
- 劳动权的体系应该包括以下两个部分：
 - (查阅相关条款)
 - 1、宪法中的劳动权
 - (1) 个体劳动权。
 - (2) 集体劳动权。
 - 2、 劳动法中的劳动权



第三节 劳动法的体系与地位

- 一、劳动法的体系
- 二、劳动法的地位

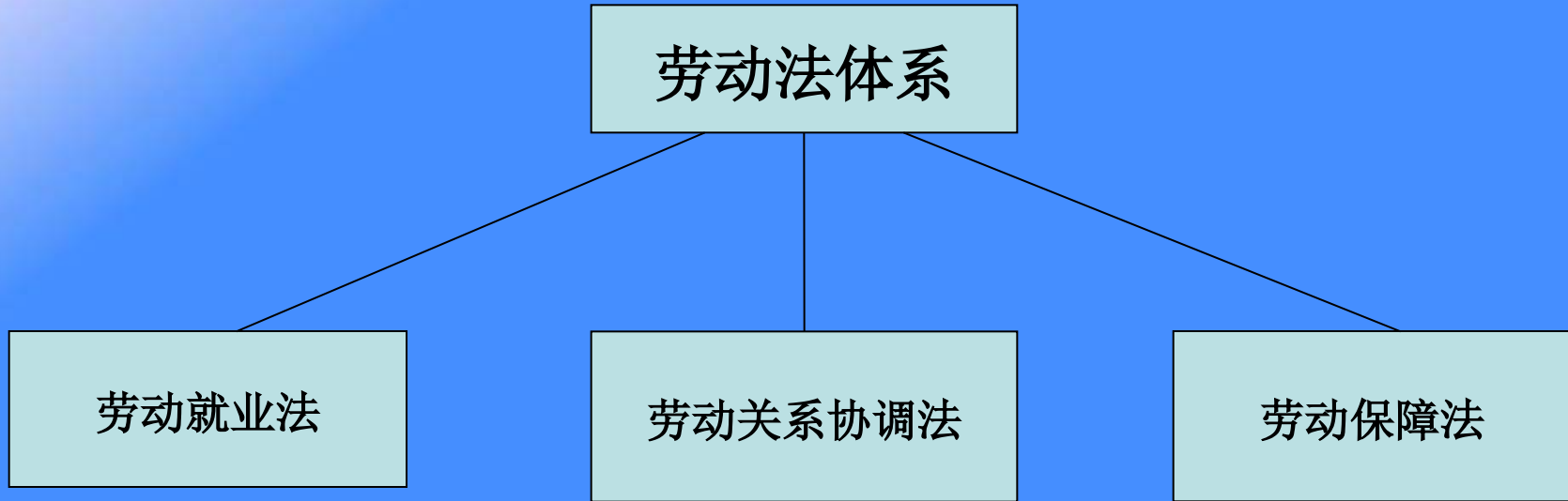


一、劳动法的体系

- (一) 劳动法体系划分的观点比较
- 劳动法的体系：劳动法的体系是指劳动法的各组成部分之间所构成的相互联系的有机整体。
- 目前我国劳动法学界对于劳动法体系的界定：
- 一是劳动法的法律体系，即从不同位阶的劳动法律规范的角度，来确定劳动法体系。 **(纵向)**
- 二是劳动法规范的功能体系，即以不同劳动法律规范的功能为标准确定劳动法的体系。 **(横向)**
- 我们认为：从劳动法规范的功能来确定劳动法体系更能体现劳动法的部门法特点。

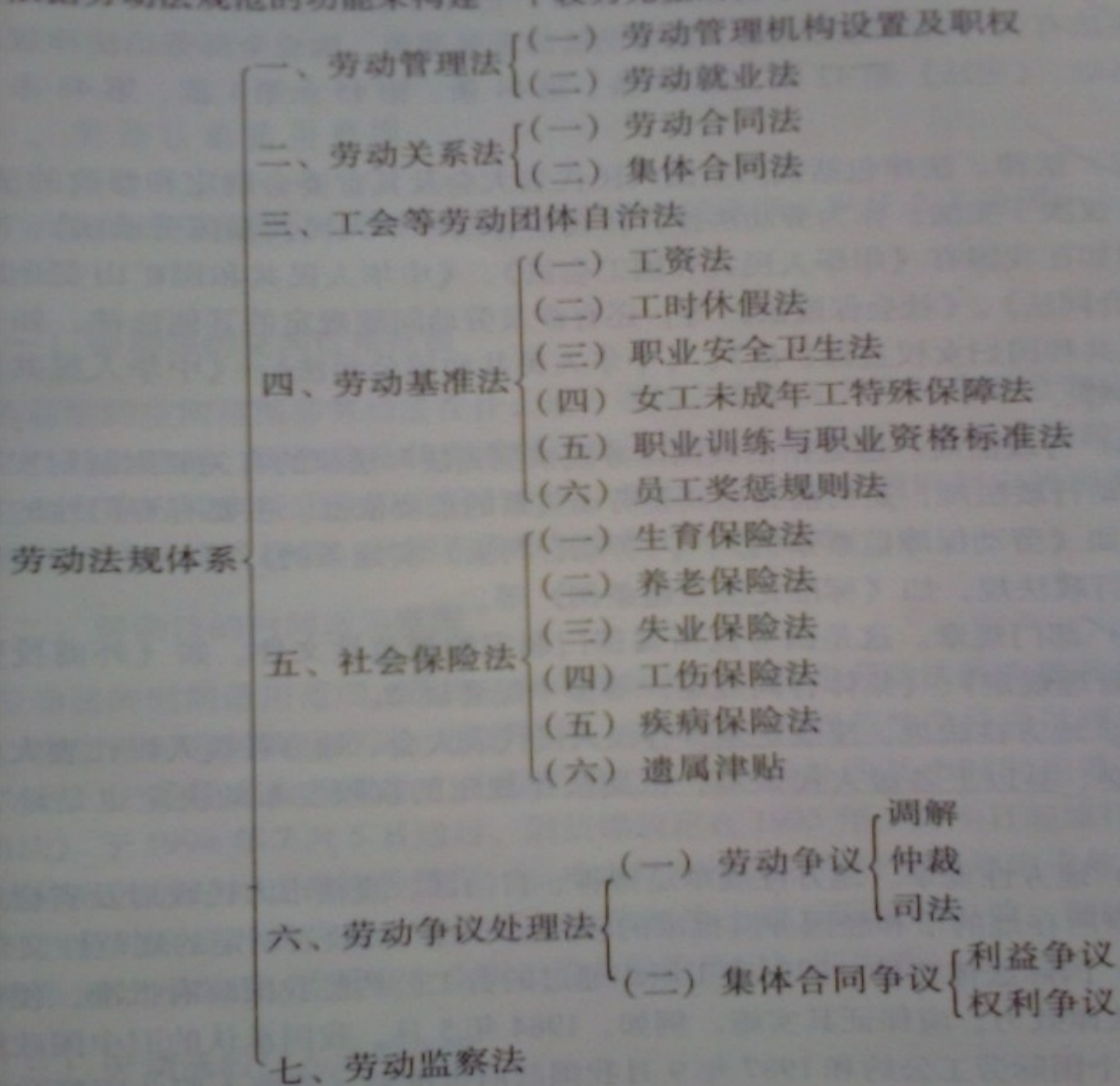


(二) 关于劳动法体系的划分





依据劳动法规范的功能来构建一个较为完整的体系。其结构如下：





二、劳动法的地位

- (一) 属性及特点
- (1) 属性：起源于私法（民法），又最终从私法分离出来的独立法律部门。属于社会法的范畴。
- (2) 特征：
 - a, 劳动法的基本价值取向是侧重保护劳动者；
 - b, 强制性规范与任意性规范相结合，以强制性规范为主；
 - c, 实体法和程序法相统一



- **链接：**
- 法理学在研究法律和法律现象的过程中，依据不同的标准，将法律分为不同的种类。根据法律规定内容的不同来进行划分，可以分为实体法和程序法。
- 实体法 (Substantive Law) 是指规定具体权利义务内容或者法律保护的具体情况的法律，如民法、合同法、婚姻法、公司法等等。
- 程序法是规定以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，如行政诉讼法、行政程序法、民事诉讼法、刑事诉讼法、立法程序法等等。



- (二) 劳动法与相关部门法的关系
- 1、劳动法与民法的关系
- 一方面，劳动法源自传统民法传统民法之间有传承关系：
 - (1) 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。
 - (2) 作为劳动法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。



- 另一方面，劳动法又超越了传统民法：
- （1）传统民法以形式平等为价值追求，而劳动法则是以实质平等为价值追求。
- （2）传统民法的调整对象为平等主体之间的人身关系或财产关系，而劳动法的调整对象则是形式上平等的财产关系而实质上隶属的人身关系。
- （3）传统民法对民事关系的调整主要采取自治的调整模式，而劳动法对劳动关系的调整模式具有自治与强制的兼容性。



- 2、劳动法与行政法的关系
- 联系：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。
- 区别：
 - （1）行政法具有单方性和主动性，一定程度上突出效率价值，而劳动法则以实质公平为主要价值追求；
 - （2）调整模式方面的差异。
 - （3）代表的利益不同。



• 3、劳动法与社会保障法的关系

• 联系：

- （1）劳动法和社会保障法产生的社会背景是相同的，都是由于工业劳动社会化所导致社会关系变化而产生。
- （2）从二者产生的历史来看，劳动法产生在前，而社会保障法产生在后。
- （3）二者都是社会法。

• 区别：

- （1）二者的功能不同。
- （2）二者的调整模式不同。



第四节 劳动法律渊源

- 一、劳动法律渊源概述
- 二、我国劳动法的正式渊源
- 三、我国劳动法的非正式渊源
- 四、劳动法的适用

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/307165015115006062>