

普及劳动法培训教材

劳动法教程

上海市总工会法律工作部 编

董保华 主编

JIAO CHENG

LAO DONG FA

上海交通大学出版社

·普及劳动法培训教材·

劳 动 法 教 程

上海市总工会法律工作部 编
董保华 主编

上海 交 通 大 学 出 版 社

内 容 提 要

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了《中华人民共和国劳动法》。《劳动法教程》结合劳动法的规定,概述了我国劳动法的基本理论,系统、详尽地介绍了我国有关促进就业、劳动合同、集体合同、工作时间和休息时间、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、法律责任等方面的法律知识,是一本有一定理论深度和较强实用价值的普及培训教材。

本书除可作为大学法律专业、经济法专业的教材外,还可供政法干部、劳动人事干部、工会干部、企事业单位的干部职工参阅,对从事劳动法教学、研究工作的人员也有一定的参考价值。

责任编辑 陈克俭 吴 东

封面设计 雨 风

(沪)新登字 205 号

劳动法教程

出版:上海交通大学出版社

(上海市华山路1954号 邮政编码:200030)

发行:新华书店上海发行所

印刷:常熟市文化印刷厂

开本:787×1092(毫米) 1/32

印张:11.375 字数:254000

版次:1994年8月 第1版

印次:1994年9月 第1次

印数:1—18000

ISBN 7-313-01112-1/D·024

定价:8.70元

序

上海市总工会副主席 杜玉英

自1978年邓小平同志提出要制定劳动法的要求以来,我国劳动法的制定经历了16个年头,共拟出草案达30余稿。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了《中华人民共和国劳动法》。我国第一次以法律的形式,对劳动关系的调整作出了综合性的规定。劳动法的颁布,是全国劳动者盼望已久的大事。它对于建立社会主义市场经济体制,推动劳动领域中的各项改革,保护劳动者的合法权益,确定、维护和发展用人单位与劳动者之间稳定和谐的劳动关系,促进经济发展和社会进步具有重要的意义。

在我国劳动法制定过程中,上海市总工会法律工作部部长田辉同志以及上海市总工会法律顾问委员会董保华同志曾多次参加国家有关部门组织的论证和讨论。上海市总工会接受了国务院法制局有关经济的指示精神,为了配合立法部门的起草,专门成立了“劳动法研究”专题课研组,并于1993年10月完成了课题报告,模拟了劳动法的草案。这一课题思想的研究成果受到国家有关部门和全国总工会领导的好评,并被《中华人民共和国劳动法》所吸收,上海市总工会从高层次参与立法和从源头维护职工的合法权益作了些尝试和探索。

为了配合劳动法的宣传学习和培训,上海市总工会法律工作部组织编写了《劳动法教程》一书,作为普及劳动法的培

训教材。本书的特点是熔理论分析与实际操作于一炉。本书结合我国现行的法规、规章,对《中华人民共和国劳动法》作了逐条阐述,对劳动法的贯彻实施,提出了建设性意见;本书还根据我国经济体制改革的要求,对劳动法理论和劳动立法趋势,作了较深入的分析,发表了独到的见解。

本书的主编董保华同志应国务院法制局邀请参加了劳动法的起草工作,他长期从事劳动法教学和研究工作。从1989年开始结合我国改革开放的实际,对劳动法体系等问题进行了较深入的理论、实践比照,并发表了一系列论著,逐步形成了本书的体例结构框架。

我们相信,本书的出版对于推动劳动法的学习、宣传和培训能起到一定的作用。为此,向各单位干部企业党政领导、工会工作者及广大读者推荐《劳动法教程》一书。

1994年8月

目 录

第一篇 总 论 篇

第一章 劳动法的调整对象	3
第一节 社会主义联合劳动的再认识	3
第二节 社会劳动关系的含义	7
第三节 社会劳动关系的特征	12
第四节 为实现劳动关系而产生的其他社会关系	16
第二章 劳动法的原则	20
第一节 劳动法原则概述	20
第二节 劳动法基本原则	22
第三节 劳动法具体原则	26
第三章 劳动法的内容和形式	28
第一节 劳动法的内容	28
第二节 劳动法的形式	31
第三节 劳动法的体系	34
第四章 劳动法律关系和劳动行政法律关系	45
第一节 劳动法律关系概述	45
第二节 劳动行政法律关系概述	50
第三节 劳动法律关系的要素	52
第四节 劳动法律事实	60

第二篇 合 同 篇

第五章 劳动合同制度	66
第一节 劳动合同概述	66
第二节 劳动合同的订立、履行和终止	72

第三节	劳动合同的变更和解除	85
第四节	富余人员的安置制度	90
第六章	集体合同制度	100
第一节	集体合同概述	100
第二节	集体合同的订立	104
第三节	集体合同的内容和效力	109
第四节	集体合同与职代会的关系	113

第三篇 基 准 篇

第七章	工作时间和休息时间制度	117
第一节	工时制度	117
第二节	休假制度	123
第三节	限制延长工时制度	125
第八章	工资制度	130
第一节	工资制度概述	130
第二节	最低工资制度	137
第三节	工资保障制度	144
第九章	劳动安全卫生制度	154
第一节	劳动安全卫生制度概述	154
第二节	劳动安全卫生的一般规定	156
第三节	劳动安全卫生的特殊规定	166

第四篇 保 障 篇

第十章	促进就业制度	177
第一节	促进就业制度概述	177
第二节	劳动就业服务机构	180
第三节	劳动就业服务企业	186

第四节	职业培训制度	192
第五节	特殊群体的就业	196
第十一章	社会保险制度	206
第一节	社会保险概述	206
第二节	社会保险基金的筹集和管理	212
第三节	社会保险待遇	220

第五篇 执 法 篇

第十二章	劳动争议及其处理程序	233
第一节	劳动争议的概述	233
第二节	劳动争议的基层调解	243
第三节	劳动争议的仲裁	247
第四节	劳动争议的诉讼	261
第五节	集体争议的处理	270
第十三章	劳动法的监督检查制度	285
第一节	我国现行的劳动法监督检查制度	285
第二节	世界各国的劳动监察制度	288
第三节	完善我国劳动监察制度的探索	295
第十四章	违反劳动法的责任	303
第一节	违反劳动法责任概述	303
第二节	违反劳动合同、集体合同的法律 责任	310
第三节	违反劳动纪律的法律 责任	316
第四节	违反劳动基准法的法律 责任	323
第五节	违反劳动行政管理的法律 责任	335
附录	中华人民共和国劳动法	339
主要参考书目		354
后记		355

第一篇 总论篇

劳动法是调整劳动关系以及为实现劳动关系而产生的其他社会关系的法律规范的总和。在我国社会主义法律体系中，劳动法是一个重要的、独立的法律部门。它与刑法、民法、行政法等法律部门一样，是国家意志的体现，是由国家制定或认可的，并以国家强制力保证其实现的行为规范。在我国，劳动法和其他法律部门一起，为实现社会主义现代化事业，共同发挥着各自的职能和作用。

劳动法作为上层建筑的一部分，必须从经济基础和上层建筑的相互关系中去认识。

经济基础决定上层建筑。经济基础是由各类经济关系构成的。当前劳动领域中的各项改革，使社会劳动关系的性质、内容、特点，发生一定程度的变化，成为各

项劳动立法的前提和基础。劳动法的基本原则以高度抽象的形式反映了社会劳动关系的质的规定性,成为劳动法的核心和灵魂。劳动法规是劳动法的实体,它是法律规范的形式使劳动法的基本原则具体化,使之能够规范人们的行为,从而使改革的成果以法律的形式确定下来。

上层建筑反作用于经济基础。法律的作用并不仅限于单纯的反映经济关系,同时它还对经济关系起着巨大的正反两方面的作用,即保障、促进或阻碍、延缓经济关系的发展。劳动法对劳动关系的调整,是使一般劳动关系上升为法律关系,并在国家强制力的保证下实现用人单位与劳动者之间法律上的权利和义务关系,从而使劳动关系得到发展,因此,劳动法正是借助于劳动法律关系在人们生活中得以实现。

沿着经济基础和上层建筑相互作用的轨迹,本篇依次探讨我国劳动法的调整对象,劳动法的基本原则,劳动法的内容、形式和劳动法律关系。

第一章 劳动法的调整对象

我们每一个人都生活在错综复杂的社会关系中，法是作为社会关系的调整者来到人世间的。我国劳动法的调整对象是社会劳动关系以及为实现社会劳动关系而产生的其他社会关系。

第一节 社会主义联合劳动的再认识

在任何社会，劳动者和生产资料的结合，在质量上都有一定的要求，在数量上也要求成一定的比例。如何使两者合理配置呢？从世界各国的实践情况看，劳动力的配置机制有计划机制和市场机制，以及两者的多种组合形式。我国目前正以计划配置为主转向市场配置为主。要认识这一特点，必须从分析社会主义联合劳动的特征以及国民经济的运行模式入手。

一、社会主义联合劳动的传统模式

关于社会主义的劳动，马克思早有论述，认为是劳动者联合体共同占有生产资料的联合劳动。劳动者不仅是劳动力的提供者，也是生产资料的主人，是生产资料的占有和支配者。“他们用公共的生产资料，并自觉地把他们许多人的劳动当作一个社会劳动力来使用。”（《马克思恩格斯全集》第23卷，人民出版社1972年版，第95页）。

过去,我们教条地照搬了马克思的一些设想,把劳动者联合体共同占有生产资料看成是全社会一个主体、一个层次的劳动。整个社会好像是一个大工厂,由国家代表劳动者对整个社会的劳动者和生产资料进行直接的调度和安排。认为劳动者和掌管生产资料的企业只要绝对地服从国家安排,社会生产就可以井井有条地进行。1956~1978年长达22年的岁月里,我们长期致力于所有制的升级。建国初期城镇个体劳动者有7000多万人,到1978年时只剩下15万人,城市里基本上是国营经济的一统天下,从而使所有制结构越来越单一化,形成了对劳动者统分统配的就业制度、统规统调的工资制度、统包统揽的保障制度。每一个具体企业实际上只是国家机关的一个附属部门。

传统的经济模式,运用行政手段,能够把大量的人力、物力、财力集中使用到国家优先发展的部门和地区中去。在一定的历史条件下,采用这种体制,能够在相当长的时期内保持较高的积累率和经济增长率,从而使原来经济落后的国家迅速地实现工业化。然而传统的经济模式也存在许多弊病,信息结构和动力结构的缺陷是两大突出的问题。

信息结构的缺陷。由于生产者之间、生产者与消费者之间缺乏横向(或水平方向)的联系和有效的反馈机制,经济信息要通过行政体内上级对下级的命令和下级对上级的报告纵向(或垂直方向)传输。在纵向的信息结构中,信息传递距离过长,难免发生延误。决策机关远离企业实际,难以及时、正确地决策,而生产单位由于不能直接取得正确的指令和缺乏作出决策的权限,不能对复杂多变的需求状况和技术要求作出灵活的反应,很容易使供给和需求脱节。而且,国家决策活动由于只依赖庞大臃肿的行政机构,这易于产生官僚主义,导

致宏观决策失误和国民经济失衡。

动力结构的缺陷。按我国原有体制,从表面上看,似乎人人对生产资料都有份,理论上也一直这样解释。国有制企业固定资产有7000多亿元,对于这批财产,全国男女老少人人都有一份,按10亿人口计,人均拥有700元。然而,在单一行政管理的僵化体制下,国有制生产资料的增值或亏损与职工的个人利益是没有直接联系的。我们往往宣传“大河有水小河满”、“国富民强”的间接联系,但这种间接联系,从每一个劳动者来看,其实也是微乎其微的。例如,假设甲、乙两厂都是有千名职工的国有制企业,甲厂上缴利润达1000万元,这1000万元上缴给代表人民的国家后,全国平均每人增加了1分钱的公共财产。其中,游手好闲、无所贡献的公民张三和辛辛苦苦为国家创利1万元的甲厂职工李四同样增加了1分钱的公共财产!乙厂亏损达1000万元,这1000万元由国家财政给予补贴之后,全国平均每人便减少了1分钱的公共财产。乙厂的干部职工虽然平均每人给国家造成1万元的损失,但每人在全民财产中所占份额却也只减少了1分钱。甲厂并不能因自己的创利活动而避开许多亏损企业分摊给它的损失,乙厂虽然严重亏损,却可以分沾许多企业盈利之光,还不必表示谢意,因为在国家所有制这口大锅里面,创利者和食利者的界限已经模糊不清了。一个人在创造千万元财富与糟蹋千万元财富之间,只相差极少的间接利害关系,这种制度难免会形成主人翁对其财产的损益感到无关痛痒。实际上,生产资料的所有者必然要求从生产资料的增值中得到收益。如果人人都有生产资料所有权,但又不和经济利益直接联系,等于人人都没有所有权,其结果是丧失了全民资产增值的直接经济动力和全民资产亏损的直接经济压力,劳动者成为生

产资料所有者就成了一句空话。

二、社会主义联合劳动的新模式

随着改革的深入，人们日益认识到社会主义的联合劳动有一个从不成熟到成熟的发展过程，在社会主义初级阶段还不能完全照搬马克思的一些具体设想。我国目前生产资料所有制的社会结构还不是马克思设想的那种单一的公有制，而是以公有制为主体的多种经济成分并存的所有制结构。数量众多的国有制也不可能由全体人民经营，一般也不适宜由国家直接经营。在当前的改革中，通过所有权和经营权的适当分离，企业正在成为自主经营、自负盈亏的经济实体。国家对生产资料的普遍占有和企业的局部经营形成联合劳动的两层结构。马克思的那种单一纯粹的联合劳动理论设想已在社会主义实践中以联合劳动为主体的多元化混合型劳动所校正，这种混合型劳动不可能是生产产品的、由单一社会计划调节的劳动。党的“十四大”提出我国经济体制改革的目标是建立社会主义市场经济体制，并将“社会主义市场经济”写入宪法，标志着我国社会主义建设进入了一个新的历史阶段。随着我国市场体系的确立，劳动力市场的建立也具有重要的意义。劳动力的配置将主要通过市场机制来进行。企业和劳动者都将以独立的经济主体资格进行活动并发生联系。国家也要将直接管理改为间接调控。

在高度集中统一的管理体制下，由于企业只是国家机关的附属机构，劳动者对国家也存在着一一种特殊的依附关系，劳动关系因缺乏独立的内容而完全依附于行政关系，只是行政关系的延伸。在理论和实践上对劳动关系和劳动行政关系往往不加区别，许多劳动法规和劳动政策对两种关系的调整也

往往是融合在一起。劳动就业中采用的固定工制度就是这种情况,企业和劳动者缺乏相互选择的权利,直接通过行政命令来建立和调整劳动关系。当前的劳动、工资、社会保障制度改革,都是围绕着重新界定企业行为和政府行为而展开的,这些改革正在逐步理顺劳动领域中国家、集体、个人的三者关系。随着劳动关系和劳动行政关系区别日益明晰,我国的劳动法将使这种界定更趋规范化和法制化。

第二节 社会劳动关系的含义

劳动法所调整的社会劳动关系是指劳动者在运用劳动能力、实现劳动过程时与劳动力使用者之间发生的关系。这是一种具体的、狭义的劳动关系。

一、具体的劳动关系

马克思、恩格斯从两方面来考察劳动:一方面是劳动的物质规定性,它体现劳动者和自然界的关系,即劳动是使用价值的创造过程,是人们利用劳动资料,改造劳动对象,使之符合人类需要的有目的活动;另一方面是劳动的社会规定性,即劳动的社会性质,它体现人们在劳动中发生的一定的社会关系。对于人们在劳动中发生的社会关系,政治经济学和法学是从不同的角度进行研究的。

政治经济学所涉及的劳动关系是生产关系的部分内容,也就是列宁所说的:“劳动的社会形式,劳动的社会结构,换句话说,是人们在参加社会劳动方面彼此的关系。”(《列宁全集》第6卷,人民出版社1959年版,第234页)。对于生产关系,马克思在《政治经济学批判序言》中作了无疑是最经典的

表述：“人们在自己生活的社会生产中发生一定的、必然的、不以他们的意志为转移的关系，即同他们的物质生产力的一定发展阶段相适合的生产关系。”（《马克思恩格斯选集》第2卷，人民出版社1972年版，第82页）。显然，马克思所说的生产关系是一个高度抽象的概念，劳动关系作为其一部分，也具有这种抽象的性质。如在封建社会中逐渐形成起来的资本主义雇佣关系，当时不但贵族和地主看不见它的成长，即使后来实际成为资本家和工人的人们也同样没有觉察到它的形成。这是一种不以人们意志为转移的、必然的关系。我们可以把它称为“抽象的劳动关系”。

作为劳动法调整对象的劳动关系，是和上述那种不依人们意志为转移的、高度抽象的劳动关系有显著区别的。法律是意志的产物，尽管这种意志本身最终仍由社会存在所决定，但法律毕竟是意志的直接反映。作为国家意志的表现，劳动法和其他法律一样，它是通过法律规范的作用，把当事人的个人意志纳入统治阶级规定的范围，从而达到调整社会关系的目的。法律对于无意志的物质运动及其关系是无能为力的，对于那种不依人们意志为转移的社会关系也是不能直接起作用的。法律之所以必须公布并通过宣传尽量使之家喻户晓才能发挥效力，也说明法律只适用于了解自己行为目的的自觉意志。例如职工无故旷工可以通过说服教育，在说服教育无效的情况下，还可以依法给予必要的纪律处分，以使职工遵守劳动纪律，使个人意志符合国家规定和企业规章。可是对于不是由当事人意志所决定的行为，是无法要求他承担法律责任的。职工因不可抗拒的原因，不能来上班，由于该行为不是受其意志控制的行为，就不能要求他承担违纪责任。由此可见，劳动法规只能调整那些能够受人意志支配的社会劳动

关系。这是一种具体的劳动关系。

“抽象的劳动关系”和“具体的劳动关系”有着非常密切的联系。在我们认识劳动关系意志性时，无论如何不能忽视这种关系的客观性。马克思曾告诫我们：“在研究国家生活现象时，很容易走入歧途，即忽视各种关系的客观本性，而用当事人的意志来解释一切。”（《马克思恩格斯全集》第1卷，人民出版社1956年版，第216页）。列宁说得更加具体：“在世界经济中，每一个生产者都意识到自己给生产技术带来了某种变化，每一个所有者都意识到他在用一些产品交换另一些产品，但是这些生产者和所有者都没有意识到，他们这样做是在改变着社会存在。”（《列宁选集》第2卷，人民出版社1972年版，第331页）。具体的劳动关系变动，只有到抽象的劳动关系中去寻找原因，只有把握了抽象的劳动关系，也才能深入分析具体的劳动关系。

我们有些劳动法教科书把上述两个方面直接等同起来，把那种高度抽象的劳动关系作为劳动法的调整对象，对劳动关系的认识仅仅停留在“根本利益一致”的社会主义本质属性上。经济关系归根到底是利益关系，如果仅从利益一致的角度来认识劳动关系，也就不需要通过劳动法对这种利益关系进行调整了。在社会主义阶段，国家、集体、个人在根本利益一致的基础上，还存在着利益的差别和矛盾，这种差别和矛盾也必然反映在当事人的意志中。根本利益的一致只是说这种差别和矛盾只要处理得当，一般不会演变成激烈的社会冲突。因此，国家还需要通过法律这种强制手段，对劳动关系当事人双方的行为进行调整和规范。