

# 中国劳动法

李秀梅 编著

华 文 出 版 社

29221  
37

# 中国劳动法

李秀梅 编著

华文出版社

## 图书在版编目(CIP)数据

中国劳动法/ 李秀梅编著. - 北京: 华文出版社, 1999  
ISBN 7-5075-0979-6

I. 中… II. 李… III. 劳动法-中国-教材 IV. D922.504

中国版本图书馆 CIP 数据核字(1999)第 73054 号

华文出版社出版

(邮编 100800 北京西城区府右街 135 号)

电话 (010) 63096781 (010) 66063891

新华书店经销

人民文学印刷厂印刷

850×1168 32 开本 11 印张 232 千字

1999 年 11 月第 1 版 1999 年 11 月第 1 次印刷

\*

印数 0001—3000 册

定价 18.00 元

# 说 明

劳动法是一个独立的、重要的法律部门。它的实质是维护劳动者的合法权益。1994年公布《中华人民共和国劳动法》以来,国家颁布了一系列与其配套的劳动法规,劳动法体系日趋完善;而且,我们四年多的实施工作也已积累下了不少的经验。这就为编写适应社会主义市场经济体制需要的、适合高等学校法学教育需要的劳动法学教材提供了有利条件。鉴于此,在广泛查阅有关资料的基础上,参考了其他高校同种教材,编写了本教材。

本教材以邓小平同志建设有中国特色社会主义理论和党的十五大精神为指导,基本遵循我国《劳动法》的体例,以劳动法律、法规为依据,以各项劳动法律制度为主要内容,力求完整、准确、简练地阐述有关劳动法的基本概念、基本知识和基本原理。对其中所存在的纰漏或者错误,敬请大家批评、指正。

对本教材的编写工作,学校以及劳动和社会保障部的有关同志给予了大力支持和热情帮助。在此,本人一并表示诚挚的谢意。

李秀梅

1999年11月29日

## 目 录

|                       |       |
|-----------------------|-------|
| <b>第一章 概述</b> .....   | ( 1 ) |
| 第一节 劳动法的概念和特征 .....   | ( 1 ) |
| 第二节 劳动法的作用 .....      | (13)  |
| 第三节 劳动法的基本原则 .....    | (18)  |
| 第四节 劳动法的形式和体系 .....   | (24)  |
| 第五节 劳动法律关系 .....      | (30)  |
| <b>第二章 促进就业</b> ..... | (49)  |
| 第一节 促进就业概述 .....      | (49)  |
| 第二节 劳动就业概述 .....      | (51)  |
| 第三节 就业服务体系 .....      | (59)  |
| 第四节 特殊群体人员就业保障 .....  | (72)  |
| <b>第三章 劳动合同</b> ..... | (75)  |
| 第一节 概述 .....          | (75)  |
| 第二节 劳动合同的内容和形式 .....  | (79)  |
| 第三节 劳动合同的订立和续订 .....  | (83)  |
| 第四节 劳动合同的履行和变更 .....  | (88)  |
| 第五节 劳动合同的终止和解除 .....  | (90)  |
| 第六节 劳动合同管理 .....      | (99)  |
| <b>第四章 集体合同</b> ..... | (102) |
| 第一节 概述 .....          | (102) |
| 第二节 集体合同的内容和形式 .....  | (105) |
| 第三节 集体合同的订立和效力 .....  | (107) |

---

|            |                        |              |
|------------|------------------------|--------------|
| 第四节        | 集体合同的履行、变更和终止 .....    | (114)        |
| 第五节        | 集体合同的管理 .....          | (117)        |
| <b>第五章</b> | <b>工作时间和休息休假 .....</b> | <b>(121)</b> |
| 第一节        | 工时法概述 .....            | (121)        |
| 第二节        | 工作时间 .....             | (129)        |
| 第三节        | 休息休假 .....             | (135)        |
| <b>第六章</b> | <b>工资 .....</b>        | <b>(139)</b> |
| 第一节        | 概述 .....               | (139)        |
| 第二节        | 基本工资制度 .....           | (146)        |
| 第三节        | 工资形式 .....             | (151)        |
| 第四节        | 工资保障 .....             | (154)        |
| 第五节        | 工资总额宏观控制 .....         | (166)        |
| <b>第七章</b> | <b>劳动保护 .....</b>      | <b>(172)</b> |
| 第一节        | 概述 .....               | (172)        |
| 第二节        | 劳动安全卫生 .....           | (179)        |
| 第三节        | 女职工和未成年工特殊保护 .....     | (191)        |
| 第四节        | 劳动保护管理制度 .....         | (199)        |
| <b>第八章</b> | <b>职业培训 .....</b>      | <b>(202)</b> |
| 第一节        | 概述 .....               | (202)        |
| 第二节        | 职业培训的主要形式 .....        | (207)        |
| 第三节        | 职业培训的基本条件 .....        | (212)        |
| 第四节        | 职业技能鉴定 .....           | (214)        |
| <b>第九章</b> | <b>社会保险 .....</b>      | <b>(218)</b> |
| 第一节        | 概述 .....               | (218)        |
| 第二节        | 社会保险通则 .....           | (225)        |
| 第三节        | 养老保险 .....             | (239)        |
| 第四节        | 失业保险 .....             | (243)        |

---

|             |                        |              |
|-------------|------------------------|--------------|
| 第五节         | 工伤保险·····              | (247)        |
| 第六节         | 疾病、生育、死亡保险·····        | (254)        |
| <b>第十章</b>  | <b>劳动争议处理·····</b>     | <b>(258)</b> |
| 第一节         | 概述·····                | (258)        |
| 第二节         | 劳动争议基层调解·····          | (264)        |
| 第三节         | 劳动争议仲裁·····            | (266)        |
| 第四节         | 集体合同争议处理·····          | (275)        |
| <b>第十一章</b> | <b>劳动监督·····</b>       | <b>(279)</b> |
| 第一节         | 概述·····                | (279)        |
| 第二节         | 劳动监察·····              | (285)        |
| <b>第十二章</b> | <b>法律责任·····</b>       | <b>(298)</b> |
| 第一节         | 概述·····                | (298)        |
| 第二节         | 用人单位法律责任·····          | (303)        |
| 第三节         | 劳动者法律责任·····           | (313)        |
| 第四节         | 其他劳动法主体法律责任·····       | (321)        |
| <b>附 录</b>  | <b>中华人民共和国劳动法·····</b> | <b>(325)</b> |

# 第一章 概 述

## 第一节 劳动法的概念和特征

劳动法,有的国家又称劳工法,其含义有三种:一是指法律体系中的劳动法律部门,即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。在我国法律体系中,它是宪法统帅下与民法、行政法等法律部门相并列的一个独立法律部门。二是指一个国家的劳动法典,如《法国劳动法典》。三是指劳动法学或劳动法课程,如有的法学著作以《劳动法》为其书名。本书所使用的劳动法概念,限于第一种含义。

### 一、劳动法的调整对象

#### (一)劳动关系

劳动是人们为创造社会财富所进行的有意识、有目的的活动。在劳动过程中,人们利用劳动资料,改造劳动对象,使之符合人类需要,创造出一定的使用价值;同时,人们在这种社会劳动过程中彼此之间发生一定的社会关系,这种关系在整个社会关系体系中居于核心地位。而其中,劳动者和用人单位在劳动过程中发生的劳动力与生产资料相结合的社会关系,称为劳动关系,就是劳动法的调整对象。

劳动法所调整的劳动关系,具有以下主要特征:

1. 劳动关系是劳动力所有者和劳动力使用者之间的社会关

系。

作为劳动关系一方当事人的劳动者是劳动力所有者,可以任意支配蕴含在自身体内的劳动力,在劳动过程中向用人单位提供劳动力。作为劳动关系另一方当事人的是生产资料的所有者、经营者或者管理者,可以支配和使用所掌管的那部分生产资料,在劳动关系中作为生产资料的支配者和劳动力的需求者出现。

确定劳动关系的双方当事人是研究劳动关系的静态出发点。这种静态出发点从劳动力方面看,是由劳动力个人所有制决定的;从生产资料方面看,是由生产资料的多种所有制并存,以及公有制也存在两权分离的形式所决定的。把握这一静态出发点就可以把一些与劳动关系无关的社会关系区别开来。例如,个体劳动者的劳动、农村以家庭为单位的联产承包,由于是劳动者同自己的生产资料相结合,就不能纳入劳动法调整的范围;而当个体户聘请帮工时,由于生产资料、劳动力分属于不同的所有者,他们之间的劳动关系就由劳动法调整。

2. 劳动关系是在劳动过程中发生的关系,与劳动有着直接联系。

如果劳动者和生产资料的经营、管理者都停留在静态的出发点上,劳动关系只是一种可能存在的关系。要发生劳动关系,就要使生产资料和劳动力相结合,要求劳动力的所有和使用相分离,并由劳动者在一定程度上放弃其作为劳动力使用者、支配者的地位;而生产资料的经营管理者则必须成为劳动力的支配、使用者,生产资料的经营单位必须成为用人单位。生产资料的所有者或经营者,在成为劳动力的支配者后,安排劳动者在劳动组织内和生产资料相结合,使劳动对象发生形态的变化、位置的转移以及增加价值。在这个人和物、劳动力和生产资料相结合的生产过程中,劳动者运用其劳动力实现劳动过程而与用人单位之间发生了劳动关

系。

依据劳动关系的这一特征,可以把劳动关系与某些和劳动有关,但并不是在实现劳动过程中所发生的关系区别开来。例如,农民在市场上出售自己的劳动产品而与他人发生的买卖关系,虽然与劳动有联系,但不是劳动法调整的劳动关系,因为它与劳动过程没有直接联系。

### 3. 劳动关系兼有人身关系和财产关系的性质。

劳动关系具有人身关系的性质。人身关系是与公民的人身密切联系而不可分割的社会关系,具有不可转让的专有性。基于劳动力的使用而产生的社会关系是和劳动者的人身紧密相联的,因为劳动力存在于劳动者肌体之内;这种劳动力消耗过程和劳动者生命过程的高度统一是劳动关系的重要特征。在实际的劳动过程中,劳动关系的劳动者所从事的是与其职业、专门才能或职务有关的活动,用人单位是根据劳动者本人的文化程度、业务素质、身体状况和现实表现等基本条件,经过考核,认为他能够完成其所承担的具体任务才加以录用并建立劳动关系的。因此,劳动者非经单位同意,不能由他人替代,而应当亲自履行其劳动职责。

劳动关系具有财产关系的属性。财产关系是人们在物质资料生产、分配、交换和消费过程中形成的社会关系。劳动者以劳动来换取生活资料,由此缔结的社会关系是一种财产关系。作为一种财产关系,民法所调整的是主体之间因交换物化劳动(劳动成果)而发生的关系,而劳动法所调整的是活劳动和物化劳动相交换的关系。

劳动法的产生,就是要解决商品经济发展过程中暴露出来的那种劳动力与劳动者在经济状态上分离(形成财产关系)而在自然状态上又是统一(形成人身关系)的矛盾。

### 4. 劳动关系兼有平等关系和隶属关系的特征。

随着用工制度的改革和劳动力市场的发展,劳动力配置由国家集中的一元化统包统配决策,转变为国家、用人单位、劳动者个人的多元化有机决策。劳动者作为劳动力所有者,进行着劳动力配置的个体决策。通过这种决策,劳动者选择最适合自己的劳动能力发挥的劳动组织,而劳动组织也根据它所管理的那部分生产资料的特性以及不断变化着的需要,进行劳动力的选择和吞吐。因此,经济组织内部的劳动关系是按照平等协商的原则建立起来的,这种相互选择的关系可以说是一种平等关系。

然而劳动关系一旦建立,劳动者必须根据社会化大生产的要求,把他的劳动力归用人单位来支配,以使他的劳动力现实地成为集体劳动要素的一个组成部分。由于劳动力和劳动者不可分割地联系在一起,用人单位成为劳动力的支配者,也就成了劳动者的管理者。用人单位和劳动者之间必须建立一种以指挥和服从为特征的管理关系,这种从属性的管理关系可以说是一种隶属关系。

我国的劳动关系正是这种人身和财产属性的统一,是协商和管理的特征相交织而产生的一种社会关系。从历史发展来看,资本主义早期阶段曾一度把劳动关系仅仅看做是一种财产关系和平等关系而由民法去调整,其结果是极大地伤害了劳动者的人身。我国和其他一些社会主义国家在产品经济时期形成了高度集中统一的管理体制,又过分强调劳动关系是一种人身关系和隶属关系,排斥这种关系的财产性。因此,劳动关系所具有的人身关系和财产关系的这种兼容性,正是我们认识劳动法原则、内容、法律关系的一个现实基础。基于这一认识,我们也可以把握劳动法和民法、行政法在调整对象上的联系和区别。劳动关系是按照当事人双方的合意建立的财产关系,这和民事关系相类似;然而劳动关系一旦建立,又存在着当事人之间的从属性,这与民事关系不同。同样,劳动关系所具有的管理性是和行政关系相类似的,但行政关系的

产生不以双方当事人的合意为必要条件,而且是一种无偿的社会关系,这和劳动关系也是有区别的。

### (二)与劳动关系密切联系的其他社会关系

我国劳动法除了主要调整上述一定范围的劳动关系以外,还调整与一定范围的劳动关系密切联系的其他社会联系。这种关系又被称为“附属于劳动关系的各种关系”,或者“劳动关系的附随关系”,它本身不是劳动关系,而是以劳动关系为中心,为实现劳动关系而产生的一些其他社会关系。它与劳动关系的密切联系主要表现在:(1)它的当事人一般有一方是劳动者或用人单位,另一方则是与实现劳动过程有关的国家机关或单位,如劳动人事部门、用人单位主管部门、工会、职业介绍机构、职业培训机构、社会保险经办机构等。(2)它的目的是实现劳动关系,即它是为实现劳动关系而发生的社会关系。

在我国,与劳动关系密切联系的其他社会关系目前主要包括以下几个方面:

#### 1. 作为发生劳动关系的必要前提的社会关系

劳动关系是劳动力使用者与劳动者之间在劳动组织内建立的关系。只有具备了一定的前提条件,社会劳动力才会转为企业劳动力。构成这种前提条件的社会关系主要有:(1)劳动人事部门、主管部门与企业、事业、团体等用人单位之间在劳动力的招收、录用和调配方面发生的社会关系;(2)劳动部门、主管部门、劳动就业服务机构、用人单位举办各种类型的职业培训实体,对劳动者进行就业前的培训,被培训者与培训单位发生的关系,用人单位和培训单位发生的关系;(3)用人单位为了招工,劳动者为了就业,双方通过进入劳动力市场等形式,进行相互选择而发生的关系。

#### 2. 作为伴随劳动关系而发生的社会关系

劳动关系建立以后,行政机关和社会团体在对劳动关系实施

管理和监督过程中必须会发生一定的社会关系。主要有:(1)工会为代表和维护劳动者合法权益而与用人单位经营管理者就劳动问题发生的关系;(2)劳动争议的处理机构与用人单位以及职工之间在处理劳动争议过程中发生的关系;(3)劳动行政部门、卫生部门、企事业单位的上级主管部门和其他具有监督职权的机关与各用人单位之间在监督检查劳动法遵守情况中发生的社会关系。

### 3. 作为劳动关系的直接后果的社会关系

它主要是指职工及其直系亲属在特定的情况下,享受社会保险待遇的过程中与用人单位、社会保险经办机构发生的关系。主要有:(1)宣告破产的企业职工、濒临破产的企业法定整顿期间被精简的职工、依法终止和解除劳动合同的职工,在享受失业保险待遇期间与保险机构发生的关系;(2)职工因工、因病丧失劳动能力后享受社会保险待遇时与用人单位和保险机构发生的关系;(3)职工退休或离休后享受养老待遇时与用人单位和保险机构发生的关系;(4)职工因工、因病死亡之后受其生前供养的直系亲属在享受社会保险待遇期间与保险机构发生的关系。这些社会关系是以已经终止的劳动关系作为前提条件,各项具体待遇也直接以劳动关系存续时间的长短为依据,所以我们说它是劳动关系的直接后果。

为实现劳动关系而产生的社会关系主要有两类:一类是劳动关系的扩展,也就是劳动关系的前伸、后续、强化而产生的社会关系。如劳动者和劳动力使用者在劳动过程准备阶段发生的招工、就业、培训关系,在劳动过程后续阶段发生的社会保险关系,以及劳动者组织工会和用人单位产生的关系。这些关系在性质上和劳动关系有所区别,但也可以说是一种特殊类型的劳动关系。另一类是国家行政机关或行政机关授权的社会组织在行政活动中和劳动关系当事人之间发生的与劳动过程密切联系的社会关系,是劳动行政关系。就后一类关系的性质而言,属于行政关系的一部分,

应由行政法来调整,但在实践中由于其与劳动关系的密切联系世界各国都把它归入劳动法的调整范围。

## 二、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称。有狭义和广义之分。狭义的劳动法即形式意义上的劳动法,是指由国家最高权力机关颁布的关于调整一定范围的劳动关系以及与其密切联系的其他社会关系的、全国性的、综合性的法律,也即第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议于1994年7月5日通过的《中华人民共和国劳动法》,该法自1995年1月1日起施行。广义的劳动法即实质意义上的劳动法,是指调整一定范围的劳动关系以及与此劳动关系密切联系的其他社会关系的法律规范总和;其中,除了包括上述狭义劳动法中的法律规范之外,还包括其他各种规范性文件中有关调整一定范围的劳动关系以及与其密切联系的其他社会关系的法律规范。本书中一般都是指广义的劳动法。

## 三、劳动法的特征

劳动法具有以下基本特征:

### (一)“公法”与“私法”的兼容

公法与私法之划分,源于罗马法,其界限在法理上多有分歧。不过,各种见解中都含有一个基本共识,即公法涉及宏观利益(国家利益和社会公共利益),其调整原则是公法不得由当事人协议变更,即公法关系完全依法设定;私法涉及私人(公民个人和法人)利益,亦即微观利益,其调整原则是“协议就是法律”,即私法关系允许协议设定。法学上一般认为,民法是私法的典型,行政法是公法的典型,劳动法、经济法则被视为兼有公法和私法性质的法律部门。

在西方国家,当劳动关系最初由民法调整时,作为合同关系而

存在的劳动关系只是纯粹的私法关系;当劳动关系从民法中单列出来由劳动法调整后,法律上在继续允许雇主与劳动者以合同形式确立劳动关系和明确相互权利义务的同时,又对劳动关系作出了许多必须由雇主严格遵循而不容其自主选择或与劳动者协议变通的规定,如最低劳动年龄、最高工时、最低工资、劳动安全卫生条件、社会保险等劳动基准。雇主在劳动关系运行过程中执行这种劳动基准,不仅是对劳动者的义务而且也是对国家的义务。雇主若不执行这种劳动基准,就由有关行政机关强制执行。于是,劳动关系不再只是私法关系,而是一种具有公法关系性质的私法关系。因而,劳动法被称为私法公法化的法律部门。

在我国,劳动关系和劳动法的公法性和私法性变化情况,正好与西方国家相反。在计划经济体制中,实行的是统分统配的就业制度、统规统调的工资制度和统包统揽的劳动保险制度,劳动关系实际上是劳动行政关系的延伸和附属物,属于纯粹的公法关系。因而,这种条件下的劳动法实际上是劳动行政法,属于完全意义上的公法。实行市场取向的经济体制改革以后,企业被赋予用工自主权,劳动者被赋予择业自主权;劳动合同的普遍推行,使劳动关系的运行和内容越来越取决于双方当事人的合意;劳动行政职能由对劳动关系的决定和支配,逐渐转变为对劳动关系的指导、监督和保障。这样,劳动关系不再是纯粹的公法关系,而兼有了私法关系属性,原来只是公法的劳动法也随之兼有了私法特色。因此可以说,我国劳动法是一个公法私法化的法律部门。

## (二)劳动者保护法与劳动管理法的统一

我国法学界对劳动法宗旨的认识,有两种观点。一种认为,劳动法是劳动者保护法。另一种则认为,劳动法是劳动管理法。我们认为,就我国劳动法而言,这两种观点都有失偏颇,而将两者统一起来才是全面的认识。

劳动法首先是劳动者保护法。毋庸置疑,劳动法要保护劳动关系的双方当事人,但是,在总体上它向保护劳动者倾斜。这种倾斜主要表现在:(1)劳动法关于劳动关系双方当事人之间权利义务的规定中,偏重于规定劳动者的权利和用人单位的义务。可以说,劳动法对劳动者是权利本位,对用人单位则是义务本位。(2)劳动法对劳动者利益,以强行性规范规定只准提高而不准降低的最低标准,使其得到最基本的保护;对用人单位利益,则无这种保护性规定。(3)劳动法对用人单位单方解除劳动关系实行严格限制,即不仅规定必备的许可性条件,而且规定具体的禁止性条件和限制性条件;对劳动者单方解除劳动关系,有的国家不规定条件,有的国家则只规定许可性条件而不规定禁止性条件和限制性条件。(4)在劳动者合法权益和用人单位合法权益相冲突的情况下,强调优先保护劳动者合法权益。(5)在劳动监察制度中,监察对象一般只限于或者主要是用人单位遵守劳动法规的行为;至于劳动者遵守劳动法的行为,许多国家并不规定为劳动监察的对象。

劳动法之所以向保护劳动者倾斜,这是因为:(1)市场经济中劳动关系双方当事人之间,劳动者一般处于事实上的相对弱者地位,在劳动力供过于求的条件下更是如此。(2)在具有人身性和隶属性的劳动关系中,用人单位所支配和使用的劳动力,是劳动者生命力的主要内容,承载着劳动者的生存权。可以说,劳动力的消耗过程就是劳动者生命的实现过程,在此过程中,对劳动力的任何损害,都直接危及劳动者生存。所以,在法律上需要特别强调对劳动者的保护。劳动法之所以从民法中分离出来,并称之为“受雇人法”、“劳工法”或“劳动者法”,就是出于向保护劳动者倾斜。当今世界各国的劳动法,都将保护劳动者奉为主旨。在劳动者是国家主人的我国,强调这一主旨,更具有重要意义。

劳动法同时也是劳动管理法。强调这一点意在表明,劳动法

还负有将劳动管理纳入法制轨道,为提高劳动力资源配置效率提供法律保障的任务。在市场经济中,劳动力资源配置效率的提高尽管依赖于市场机制,但与劳动管理密切相关;至于劳动力资源配置效率与社会公平的关系,更离不开劳动管理的协调功能;另外,劳动关系的和谐稳定状态,也只有在劳动管理的作用下才有可能形成和保持。因而,现代市场经济国家的劳动法中,劳动管理规范被作为必备和重要的内容。例如,美国有专门的《美国劳动管理关系法》;《卢旺达劳工法》把“行政管理组织和执行方法”作为其第八篇。在计划经济中,劳动力资源全由计划配置,即由国家以计划方式组织劳动过程和劳动力再生产,以实现全体劳动者与生产资料的结合。因而,社会主义国家的劳动法中,劳动管理规范占有较大比重,以致许多学者认为劳动法即劳动管理法。我国自实行经济体制改革以来,劳动制度一直沿着市场取向的思路进行改革,对于国家来说,这种改革只是要转变其劳动管理职能,而不是要取消其劳动管理。特别是我国还属发展中国家,面临着劳动力素质偏低、劳动力供求矛盾突出、农村剩余劳动力大规模转移、劳动生产率不高等问题,充分发挥国家的劳动管理职能,比在发达国家显得更重要,所以,经济体制改革以来我国制定的劳动法规中,劳动管理规范仍占相当比重,这在《私营企业劳动管理暂行规定》、《中外合资经营企业劳动管理规定》等法规名称中已显露端倪。

综上所述,劳动法就其宗旨而言具有双重性,即既是劳动者保护法又是劳动管理法。其中,作为劳动者保护法,体现的是公平;作为劳动管理法,追求的是效率。因而,对劳动法宗旨的认识应明确以下两点:(1)在劳动法的双重宗旨中,保护劳动者较之劳动管理处于更重要的地位,可以说是劳动法的主旨。申言之,劳动法应兼顾公平与效率,但偏重于公平。(2)劳动法的双重宗旨具有统一性。劳动法对劳动者的保护,能调动劳动者的积极性并保证劳动