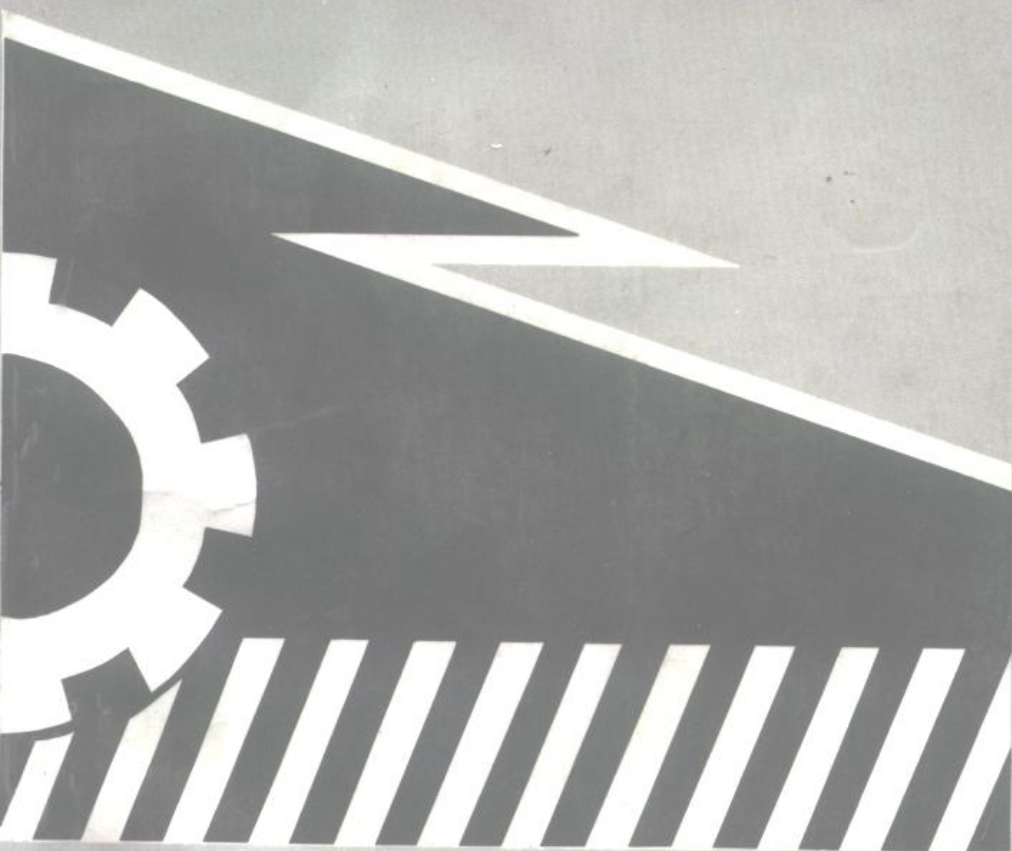


实施劳动法若干 问题的研究

霍起迈 著



中国建材工业出版社

实施劳动法若干问题的研究

霍起迈 著

中国建材工业出版社

(京)新登字 177 号

内 容 简 介

本书较系统地阐述了实施劳动法的理论和方法问题,总结了贯彻实施劳动法所取得的经验,对我国当前在实行劳动合同制度、推行集体合同制度以及处理劳动争议中的一些热点、难点问题进行了详尽地论述。本书结构新颖,资料翔实,有较强的可读性和实用性。

本书可供广大工会干部学习,也可供劳动部门和企业党政干部、广大职工阅读,还可以供国家机关、企业事业单位、高等院校、研究机构举办相关内容的研讨班、讲习班作为教材参考资料。

图书在版编目(CIP)数据

实施劳动法若干问题的研究/霍起迈著. -北京:中国建材工业出版社,1996.7

ISBN 7-80090-530-6

I. 实… I. 霍… II. …劳动法-中国-学习参考资料 N. D922.504

中国版本图书馆 CIP 数据核字(96)第 13014 号

实施劳动法若干问题的研究

霍起迈 著

*

中国建材工业出版社出版

(北京百万庄国家建材局内 邮政编码 100831)

新华书店北京发行所发行 各地新华书店经销

北京太阳海文字图像有限公司激光照排 农科区划印刷厂印刷

开本:787×1092/32 印张:7.5 字数:170千字

1996年7月第1版 1996年7月第一次印刷

印数:1~5000册

ISBN7-80090-530-6/D·13

定价:12.00元

序 言

在建立社会主义市场经济的过程中,我国的劳动关系发生了深刻的变化。颁布实施《劳动法》,其目的就在于调整劳动关系,建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度,保护劳动者合法权益,促进经济发展和社会进步。1994年12月,全国总工会召开十二届二次执委会,确定了“以贯彻实施《劳动法》为契机和突破口,带动工会各项工作,推动自身改革和建设,把工会工作提高到一个新水平,在改革、发展、稳定中更好地发挥作用”的工会工作总体思路,并作出了《关于贯彻实施〈劳动法〉的决定》。这充分表明了全国总工会对宣传贯彻实施《劳动法》工作的高度重视。

宣传贯彻实施《劳动法》两年来,各地工会组织根据全总的部署,认真组织学习宣传,统一思想认识,结合实际,创造性地开展工作。一方面,以贯彻实施《劳动法》为契机和突破口。带动工会各项工作,努力落实工会工作总体思路;另一方面,又注意在落实工会工作总体思路的过程中,把贯彻实施《劳动法》的工作逐步引向深入。尤其在抓推行平等协商和集体合同制度这项“牛鼻子”工作方面,各级工会组织作了大量卓有

成效的工作,到今年五月份,全国已有 28000 多家企业经平等协商签定了集体合同。与此同时,在指导职工签定劳动合同,建立劳动争议调解制度,在新经济组织中组建工会等方面,各级工会组织也取得了明显成绩。

贯彻实施《劳动法》是一项长期的、艰苦的工作。我们在肯定这项工作取得成绩的同时,也要看到当前在贯彻实施《劳动法》方面,各级工会组织仍面临着许多问题和困难。解决这些问题和困难,既有赖于各级党政部门的重视支持和改革的进一步深入,更需要广大工会工作者努力提高思想认识,注重研究并掌握贯彻实施《劳动法》的具体方法和措施,增强工作的预见性、针对性、主动性和自觉性,更加扎实有效地认真做好《劳动法》的贯彻实施工作,维护职工的合法权益,从而保护和调动广大职工的积极性、创造性和主动精神,为实现“九五”计划和 2010 年远景目标建功立业。

《实施劳动法若干问题的研究》一书,运用马克思主义法学理论,总结分析了我国《劳动法》实施工作的现状,比较系统地研究了实施《劳动法》的认识问题、方法问题以及制订与《劳动法》相配套的法律法规问题,并对实行劳动合同制度、推行集体合同制度及处理劳动争议中的一些热点、难点提出了许多好的意见和建议。从一定意义上说,它弥补了我国法学界对《劳动法》实施工作研究的不足。该书具有较强的理论性

和指导性,对于各级工会组织和广大工会工作者做好《劳动法》的贯彻实施工作,具有比较重要的指导帮助作用,希望大家能读一读。

本书作者霍起迈同志是中国工运学院法律系的教员,对劳动法有比较深入地研究。他请我为本书作序,因此就写了以上几段话。

全国总工会副主席杨兴富

一九九六年七月七日

目 录

序 言	(1)
导 论	(1)
一、劳动法实施的涵义	(1)
二、实施劳动法的主体和方式	(5)
三、研究劳动法实施的意义	(13)
四、劳动法实施的研究方法	(17)
第一章 当前我国劳动法实施的现状	(20)
一、实施劳动法所取得的成效	(21)
二、实施劳动法所存在的问题和困难	(27)
第二章 实施劳动法的若干认识问题	(37)
一、全面实施劳动法需要一个过程	(37)
二、正确处理深化改革和维护稳定的关系	(42)
三、正确处理保护劳动者权益和发展经济的 关系	(45)

四、正确处理劳动关系双方的权利义务关系·····	(48)
五、实施劳动法,仍然要提倡主人翁精神 ·····	(53)
第三章 实施劳动法的若干方法问题 ·····	(58)
一、实施劳动法应结合本地区、行业、单位的 具体情况·····	(58)
二、把实行劳动合同制作为贯彻劳动法的首 要环节·····	(61)
三、贯彻劳动法应考虑双方的承受能力·····	(64)
四、建立劳动关系的协调和监督机制·····	(67)
五、综合运用劳动关系的调整手段·····	(70)
六、坚持不懈地进行宣传和培训·····	(76)
七、有关方面要取得共识·····	(84)
八、贯彻劳动法,要协调与相关法律的关系 ·····	(90)
第四章 关于制定与《劳动法》相配套 的法律法规问题 ·····	(95)
一、当前我国制定《劳动法》配套法规、规章 的情况·····	(95)
二、《劳动法》的配套法规、规章对实施 《劳动法》所起的促进作用 ·····	(107)

三、当前我国《劳动法》的后续立法所存

在的问题和不足……………(111)

第五章 关于工会在实施劳动法中的

地位和作用问题……………(117)

一、工会在实施劳动法中的地位和作用,首

先取决于工会的法律地位和权利……………(117)

二、工会在实施劳动法中的地位……………(121)

三、工会在实施劳动法中的作用……………(126)

第六章 关于实行劳动合同制的若干

问题……………(133)

一、关于两种用工制度的区别及固定工转

制问题的难点……………(133)

二、关于困难企业职工和富余人员签订

劳动合同的问题……………(141)

三、关于签订无固定期限劳动合同的问题……………(146)

四、关于商业秘密及法律保护的问题……………(150)

五、关于签订无效劳动合同的问题……………(157)

六、关于变更劳动合同的问题……………(164)

七、关于解除劳动合同的分类及经济补偿问题…(168)

八、关于积极慎重地进行经济性裁员问题	(173)
第七章 关于推行集体合同制度的若干问题	(178)
一、关于国有企业签订集体合同的必要性问题 ...	(178)
二、如何确定集体合同的内容	(184)
三、关于集体合同内容的量化问题	(189)
四、关于集体协商和签订集体合同的原则	(195)
五、关于集体合同的要约问题	(197)
六、关于共保合同向集体合同转变的问题	(201)
七、关于企业的经济指标问题	(207)
八、关于发挥企业党组织的作用问题	(209)
第八章 关于处理劳动争议的若干问题	(211)
一、关于劳动争议的预防问题	(211)
二、建立多渠道处理劳动争议的体制	(214)
三、完善处理劳动争议的组织体系	(216)
四、完善处理劳动争议的程序体系	(219)
主要参考书目	(222)
后 记	(224)

导 论

我国劳动法实施以来,由于全社会的努力,已取得了令人瞩目的成就,但是,贯彻这部法律还是一项长期、艰巨的任务。对此,很多同志认为我国的劳动法实施仅仅是有了一个好的开端。今后,围绕着实行两大根本性转变,即经济体制从计划经济体制向社会主义市场经济体制转变,经济增长方式从粗放型向集约型转变,继续深入贯彻劳动法,还有很长的路要走,还有很多的工作要做,也还有很多实践中的问题亟待研究。

作为本书的主旨,不在于介绍我国劳动法一般的理论和基本知识,也不在于对我国现行的劳动法典、各种单行劳动法规和大量的部门规章中的若干规定进行注释,更不是罗列劳动法实施中千变万化的案例,而是要研究我国劳动法实施中的一些基本特点和规律性的东西,探析劳动法实施中的若干热点难点问题,为我国的劳动法实施提供参考性意见。

一、劳动法实施的涵义

劳动法的实施,是指劳动法在调整劳动关系中的具体运用和实现。也正象其他各项法律的实施一样,都是国家运用法律来实现统治阶级统治的一种有意识的积极活动。它一方面,

要求劳动者、用人单位和有关的社会组织都必须遵守劳动法；另一方面，还要求劳动行政机关、司法机关等及其公职人员必须严格执行劳动法，适用劳动法，保证劳动法的实现。

（一）我们应该从广义上来理解劳动法的实施

我国“劳动法”一词，又可分为广义和狭义的两种理解：

狭义上理解的劳动法，是指由国家最高权力机关颁布的关于调整特定的劳动关系以及与这种劳动关系密切联系的社会关系的一部全面的、系统的、综合性的基本法律，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，自1995年1月1日起实施的《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）。

广义上理解的劳动法是指调整特定劳动关系以及与这种劳动关系有密切联系的其他社会关系的法律规范的总和。

其中不仅包括狭义《劳动法》，还包括全国人民代表大会通过的宪法；

全国人民代表大会及其常务委员会通过的各种劳动法律，如我国1992年11月通过的《矿山安全法》和现在正在研究起草的《劳动合同法》、《社会保险法》、《劳动保护法》等；

国务院制定的各种劳动行政法规，如1986年7月颁布的《国营企业实行劳动合同制暂行规定》，1993年7月颁布的《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》等；

省、自治区、直辖市的人民代表大会及其常务委员会制定

的地方性劳动法规；

国务院劳动行政部门及其他有关部门制定的部门劳动规章，如目前劳动部颁布的若干《劳动法》的配套规章；

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；

我国工会组织制定的有关规范性文件，如《工会参加平等协商和签订集体合同试行办法》、《工会参与劳动争议处理试行办法》、《工会劳动法律监督试行办法》，以上通常也认为应属于广义上理解的劳动法范畴之内。

因此，这就涉及到了一个非常重要的问题，我们通常所说的劳动法仅仅是指我国 1994 年 7 月 5 日通过的《劳动法》，那么对于我们所实施的劳动法，指的是广义上的劳动法，还是狭义上的《劳动法》呢？

我认为应该是广义上的劳动法，即实施全部调整特定的劳动关系和与这种劳动关系密切联系的社会关系的法律规范。这是由于我国《劳动法》，作为一部调整特定劳动关系的基本法，它不可能规定得十分详细具体，更不可能无所不包，甚至于有的条文只采取了倡导性的写法，有的条文本身就属于政策性、方针性的规范。如果要全面实施《劳动法》，仅靠一部劳动基本法是难以实现的。

我们在贯彻实施劳动法时，对于在 1994 年 7 月《劳动法》颁布之前的劳动法律法规，其条款不与我国《劳动法》相抵触的，均可作为我们实施的劳动法的组成部分。另外，当前我们也正在抓紧《劳动法》的后续立法工作，尽快制定与之配套的子法和各种规范性文件，以利于把《劳动法》的各项规定具体化，真正把这部法律落到实处。

这些已经颁布的配套法规,也是我们实施劳动法的组成部分,正在制定但尚未出台的劳动法律法规,也将是我们今后实施的劳动法的组成部分,所以,我们所要实施的劳动法,它总是处于不断地变化发展之中。在实施劳动法的过程中,一方面我们要把《劳动法》作为我国劳动法律体系中的基本法,作为一切劳动法律法规的母法,把它居于主导的地位;另一方面,又不能把《劳动法》和我国劳动法律、法规等同起来。要纠正部分同志关于实施劳动法就是实施一部劳动基本法的片面认识。

(二)劳动法的实施,是将法律中规定的劳动权利义务关系转化为现实生活中具体的劳动权利义务关系的过程

实施劳动法的实质,就是将劳动法中所设定的劳动权利和义务关系转化为现实生活中的劳动法律关系,进而将劳动法中规定的各种要求和标准,转化为劳动关系双方行动的指南。

我国劳动法律关系不同于一般的劳动关系。劳动法律关系的形成是以劳动法律规范为前提的,劳动法律关系的内容也是法定的权利和义务,劳动关系的双方在享受权利的同时,又必须履行应尽的义务。如劳动者享有劳动法规定的获取劳动报酬的权利,同时也应履行按时按质按量完成生产任务或工作任务的义务;用人单位对劳动者在工作中有合理安排、使用的权利,同时也必须履行支付劳动报酬等义务。

从中我们可以看出劳动法律关系与劳动法律规范的密切关系,劳动法律规范只有在具体的劳动法律关系中才能得以实现,才能发挥其调整劳动关系的作用。尽管实施劳动法的内容很多,但劳动法实施的过程,最主要的应该是将劳动法规定的权利义务关系转化为这种具体的劳动权利义务关系的过程。

二、实施劳动法的主体和方式

(一)实施劳动法的主体

俗话说:“徒法不能以自行”。劳动法要在现实生活中得以实现,也要具备一定的条件和途径。人们有意识的自觉活动是劳动法实施的必要条件。因此,我们就不能忽视实施劳动法的主体的重要作用。那么,谁是实施劳动法的主体呢?也就是在劳动法实施过程中享有一定的权利,同时又承担一定义务的个人和组织。

由于劳动法内容的极其复杂性,它不但涉及到了劳动者和用人单位之间如何协调劳动关系,还涉及到了劳动行政部门对日常劳动行政管理的管理,劳动争议处理机构对劳动争议案件的处理,工会组织享有的权利和职责等,因而也就决定了实施劳动法的主体的广泛性。

在我国,劳动法实施的主体包括劳动者、用人单位、工会组织、劳动行政部门、政府有关部门、社会劳务中介机构、职业培训机构、社会保险经办机构、各种劳动争议处理机构和劳动监察机构等。

(二)实施劳动法的方式

劳动法的遵守、劳动法的执行、劳动法的适用是劳动法实施的三种方式。此外,还有对劳动法实施情况的监督检查,就其本身来看不属于劳动法实施的途径或方式,但是它是劳动法实施的重要保证,与劳动法实施有着极为密切的关系。

1. 劳动法的遵守

劳动法的遵守,是指劳动者、用人单位、工会组织、各种社会劳务中介机构、职业培训机构、劳动争议处理机构、国家机关及其工作人员等都要自觉地遵守劳动法,按照法律的要求进行活动,它是劳动法实施的基本方式。

守法涉及到了劳动法实施的每一主体,不管是劳动行政机关,还是用人单位或普通劳动者,都必须按照劳动法的规定来规范自己的行为,而不允许有超越法律的特权。

当前,我们要特别强调用人单位和劳动者对劳动法的自觉遵守。这是因为,在我国经济体制正处于转轨时期,政府的职能要进行转换,对企业的管理也从直接管理转向间接调控,从过去的单纯行政手段转向用法律、行政、经济手段进行管理,并为企业提供服务。而企业要按照社会主义市场经济的要求,依法享有劳动人事、工资分配等各项自主权,成为自主经营、自负盈亏、自我发展、自我约束的商品生产和经营单位。而作为企业内部的劳动关系,它的建立和运行实行的是以劳动者和用人单位双方自我调节为主、政府干预为辅的原则,所以,要想建立和保持这种良好的劳动关系,劳动者与用人单位自觉地遵守劳动法是至关重要的前提条件,这也是我们把劳

动法的遵守作为劳动法实施的基本方式的一个重要原因。

劳动法的遵守,一般通过两个途径来实现:一是实施劳动法的主体都按照劳动法规定的要求积极作出一定的行为。例如,劳动者积极完成生产或工作任务;企业按规定向社会劳动保险基金经办机构缴纳保险费。二是守法主体遵守劳动法规定的不作为义务,如企业对怀孕七个月以上的女职工,不安排夜班劳动;社会保险基金经办机构的工作人员不挪用所管理的保险基金。

这两种方式,可以说是遵守劳动法的基本渠道,也是评价人们的行为是否符合劳动法的客观标准。

遵守劳动法,是一切社会组织和劳动者的基本义务。劳动法的遵守贯穿于劳动法实施的全过程,无论是劳动关系双方的具体法律行为,还是劳动行政部门对违法行为的处理等,都必须自觉地遵守劳动法的有关规定。只有这样,才能使劳动法在现实生活中得以实现。

2. 劳动法的执行

劳动法的执行,是指劳动行政机关,其他国家行政机关及其公务人员依照劳动法规定的职权和程序执行劳动法,以确保劳动法实现的活动。在现实生活中,有人把它与用人单位遵守劳动法的活动相混淆,也称为“执法”,这其实是一种概念上的错误。

在我国行政机关执行劳动法的活动中,劳动行政机关的执法处于极其重要的位置。我国《劳动法》专门规定了劳动行政部门的职责,即“国务院劳动行政部门主管全国劳动工作。县级以上地方人民政府劳动行政部门主管本行政区域内的劳动工作。”而劳动工作的范围,又是和《劳动法》的内容规定相