

劳动法论文集

朱学范题

中国劳动法学研究会编

53

法律出版社

劳动法论文集

中国劳动法学研究会编

法律出版社

劳动法论文集

中国劳动法学研究会编

法律出版社出版 新华书店发行

法律出版社印刷厂印刷

850×1168毫米 32开本 8.5印张 179,000字

1985年3月第一版 1985年3月第一次印刷

印数00,001—5,200

书号6004·813 定价1.25元

為建設具
有中國特色
的勞動法學
服務



朱學範

甲子年春

前 言

根据中国劳动法学研究会的学术规划和干事会的决定，我们选编了这本论文集。本书收集了一九八四年三月底以前的部分有代表性的劳动法学理论文章和少量资料，以供劳动法理论工作者和实际工作者阅读参考。对于本书选用的材料，我们在征求作者意见的基础上，做了一些必要的修改。由于编辑力量和水平所限，难免有不当之处，欢迎读者提出改进意见。

本书是建国以来第一册劳动法学专集，朱学范副委员长特意为本书题词并题写了书名，对我们鼓舞很大。鉴于今后我们还将继续从事这项工作，热切希望广大的法律、劳动工作者积极开展劳动法学的理论研究，为繁荣我国的劳动法学共同努力。

本书由夏积智、黄士林统稿。

编 者

1984年6月

目 录

劳动立法的卓越指导思想

——学习《邓小平文选》的一点体会……………悦光昭(1)

试论我国劳动法的特点……………劳动人事部劳动科学
研究所劳动法研究室(6)

劳动法在我国法律体系中的地位……………陈文溯(14)

劳动法是一个独立的法律部门……………穆镇汉 侯文学(23)

宪法确立的劳动法的基本原则……………谢怀栻 陈明侠(32)

试论我国劳动法的基本原则……………邵伯定(40)

我国劳动法体系初探……………李 琪(47)

浅论劳动法律关系问题……………吴 思(54)

试论我国劳动法的适用范围……………贾俊玲(61)

制定《中华人民共和国劳动法》的

必要性和可能性……………李景森 王乃荣(66)

对制定劳动法时机问题的几点认识……………鞠远海(75)

劳动立法与劳动工作……………鲁 恒(78)

关于我国工会的法律地位问题……………边敬斋 刘继臣(80)

企业民主管理与法律保障……………王持栋(87)

论劳动纪律与职工民主权利的关系……………苏万觉(96)

关于企业职工奖惩制度中若干问题的探讨……………黄天禄(106)

试论劳动合同制……………悦光昭(114)

对我国劳动合同法律制度几个问题的探讨

……………凌相权 罗明达(123)

劳动合同制理论问题初探……………黄士林(134)

深圳经济特区劳动合同制问题初探·····	伍伯坚 黎学玲(145)
论我国职业培训与劳动立法·····	吴超民(154)
试论加强我国劳动安全卫生立法的意义·····	肖 梁 张一珉(167)
关于我国女职工劳动保护立法问题初探·····	石美遐(171)
加强处理劳动争议法制建设的探讨·····	李芳志 王昌硕(179)
马克思论资产阶级劳动法·····	龚建礼(187)
国际劳动立法概述·····	任扶善(196)
1912—1922年中国劳动立法特点·····	李庚元(210)
新中国成立前的劳动立法·····	李芳志(226)
我国劳动立法概况·····	夏积智(251)

劳动立法的卓越指导思想

——学习《邓小平文选》的一点体会

悦光昭

1978年以来，邓小平同志多次强调必须加强社会主义法制。这是针对林彪、江青反革命集团肆意践踏社会主义民主和法制所做的十分重要的拨乱反正，是为了保证我国长治久安所采取的非常必要的措施，也是对毛泽东思想的一个重大发展。我们要认真学习和领会小平同志关于加强社会主义法制的指示，提高认识，统一思想，把劳动立法工作大大推向前进。小平同志不仅在理论上透彻地阐明了加强社会主义法制的重大意义，而且提出了贯穿从立法到执法全过程的切实可行的主张。

根据小平同志的指示，要搞好劳动立法工作，必须处理好以下诸种关系：

一是民主与法制的关系。小平同志根据建国以来尤其是十年内乱期间的经验教训，强调指出：“我们这个国家有几千年封建社会的历史，缺乏社会主义的民主和社会主义的法制。现在我们要认真建立社会主义的民主制度和社会主义法制。只有这样才能解决问题。”（《答意大利记者奥琳埃娜·法拉奇问》）“为了保障人民民主，必须加强法制。必须使民主制度化、法律化，使这种制度和法律不因领导人的改变而改变，不因领导人的看法和注意力的改变而改变。现在的问题是法律很不完备，很多法律还没有制定出来。往往把领导人说的话当做‘法’，不赞成领导人说的话就叫做违法，领导人的话改变了，‘法’也就跟着改变。”（《解放思想，实事求是，团结一致向前

看》)我认为,小平同志的这些论断,完全符合劳动工作的情况。我国历届宪法对劳动者的权利和义务都做了许多规定,其内容之完整,与任何一个国家的宪法比较,都毫不逊色,但由于没有根据宪法的规定制定各种必要的法律,致使宪法的有关规定难以贯彻落实。十年内乱以前和党的十一届三中全会以来,政府也曾颁布过不少劳动规章,这些规章对推动工作起了积极作用。由于它毕竟不算法律,不仅所起的作用有限,还存在着“因领导人的看法和注意力的改变而改变”的问题,甚至出现了某些政出多人、政出多门的不正常情况,因而给工作带来一定的损失。所以,小平同志提出要制定一系列的基本法律,并把《劳动法》包括在内,是非常必要的。有了全国人民代表大会通过的《劳动法》,就可以把宪法关于劳动方面的规定具体化,使之得到落实,以利于充分调动广大劳动者的劳动积极性和创造性。有了《劳动法》这个劳动方面的基本法,还可以做为制定专项的劳动法律、法规的有力依据,从而使我国关于劳动方面的法制逐步地完备起来。有了《劳动法》,对于有关领导部门、领导人就会具有较大的约束力,使得因看法和注意力改变而改变政策的事情大大减少,以维护法律的严肃性。总之,《劳动法》同《民法》、《刑法》和其他各种法律一样,都是保障人民民主所必需的重要法律,是应当抓紧制定出来的。

二是改革与立法的关系。小平同志说:“党和国家现行的一些具体制度中,还存在不少的弊端,妨碍甚至严重妨碍社会主义优越性的发挥。如不认真改革,就很难适应现代化建设的迫切需要,我们就要严重地脱离广大群众。”(《党和国家领导制度的改革》)又说:“国家和企业、企业和企业、企业和个人等等之间的关系,也要用法律的形式来确定;它们之间的矛盾,也有不少要通过法律来解决。”(《解放思想,实事求是,团结一致向前看》)在这里,既阐明了改革的必要性,又阐明了改革与立法的关系。从劳动工作来看,改革劳动制度、工资制度和保险福利制度等是党和政府所决定的在改革经济体制中必须完成的重要任务,其必要性毋须多说;但对于改

革中是否需要抓紧立法、能否立法，尚存在着不同的看法。许多同志认为，改革需要立法，也能够立法。一些同志则认为，现在还不能立法，需要等到改革告一段落才能够立法。我个人是赞成前一种意见的。理由是：一、改革是破旧创新，不能没有立法。有关劳动工作的各项规定都是天天在执行的，不少规定早已不适应客观情况的需要，由于没有新的规定去代替，大家只能照旧执行。而且，没有一定的章法，让大家本着改革的精神自由自在地去搞，即使某些改革从微观上看是成功的，但从宏观上看不一定可取。在不正之风尚未根本扭转的情况下，对权力下放没有必要的界限和控制办法，那是很危险的。对此，小平同志明确指出：“要继续把经济搞活，发挥地方、企业、职工的积极性。”同时，“要防止盲目性，特别要防止只顾本位利益、个人利益、而损害国家利益、人民利益的自发倾向。在这方面要规定比较详细的法令，以防止对自主权的曲解和滥用。”（《贯彻调整方针，保证安定团结》）二、立法得当，不仅不妨碍改革，而且还可以促进改革。要改革各项劳动制度，先得弄清楚改革的方向、基本的改革原则和方针。如果这一点都做不到，那末，对改革有多大成功的把握，就值得怀疑了。党的十一届三中全会以来，在改革的方向、改革的基本原则和方针方面，经过实践和探讨，可以说已经取得了大体一致的认识。在这个基础上形成法律，就可以为制订具体的改革方案提供依据，起指导作用。这样的法律，也不会束缚改革的手脚。三、等到改革告一段落才立法，将使立法工作旷日持久地拖延下去。各项劳动制度的改革都很复杂，又牵涉到国家财政经济力量是否允许和其他方面的改革能否互相衔接，可以说，要在短期内完成改革，是办不到的。各项劳动制度的改革什么时候能够告一段落，恐怕谁也难以肯定。而且，设想在几年之内让所有劳动者统统执行新制度，也并没有什么把握。譬如工资制度的改革，一九五六年确曾集中在一年之内完成。由于情况的变化，那样的事情恐怕不会再有了，首先是国家的财政经济力量就不允许。今后的改革可能是循序渐进、集小改为大改、由量变到质

变的过程，也可能这个阶段的改革任务基本告一段落，而另一阶段的改革在某些方面又开始进行了。所以，要等到改革告一段落才立法，将是很困难的。

三是法律的稳定性与可变性的关系。做为法律，当然是越稳定越好，因为变动太快会降低法律的作用，甚至使人们产生无所适从之感。但是，要求一切法律绝对稳定，也是不切实际的。例如做为国家大法的宪法应当是最稳定的了，事实上自一九五四年第一部宪法颁布以来已经修改过多次。不能设想，《劳动法》一经颁布实行，就应当是不可改变的；反之，也不能认为，只有能够做到所谓稳定，才有条件制定《劳动法》。怎样正确处理法律的稳定性与可变性的关系呢？小平同志为我们指出了三条办法：一是法律条文开始粗一点，逐步完善。我们起草《劳动法》正是这样做的。我们并没有企图起草一个应有尽有、详细具体的《劳动法》，因为这样的

《劳动法》固然体例完整，便于执行，但由于有些问题限于国家财政经济条件，或者由于尚无成熟的经验，在短时期内还不可能制定出来。目前制定《劳动法》，一般只能是作带原则性的规定，比较具体的规定要通过制定单行法规去解决，以求得尽量保持《劳动法》的稳定性，单行法规需要修改时也比较便当些。在《劳动法》颁布实行以后，对需要规定而又具备实行条件的内容，可以陆续予以补充，使之逐步臻于完善。二是先试点，取得经验，再立法。法律只有建立在具有成熟经验的基础之上，才能保持它的稳定性，千万不能脱离实际、闭门造车。按照小平同志的意见，有的法规地方可以先试搞，然后经过总结提高，制定全国通行的法律。我们考虑与《劳动法》配套的许多单行法规，凡是暂时还制定不出全国性的法规的，都可以采取这个办法。三是成熟一条就修改一条，不要等待“成套设备”。我们一方面要避免把某些不成熟的经验变成法律，另一方面，也要纠正对经过实践证明确实不合适的法律条文，长期不加修改的做法。彭真同志说：“法律要不要修改？自然界在发展，人类社会在发展，法律怎么能不修改呢？情况不适合，就要修改。”（《关于

社会主义法制的几个问题》1979年《红旗》杂志第十一期）这是完全正确的。据我们了解，一些国家早就颁布了《劳动法》，并且不断地对某些条文加以修改。这样做并不影响法律的严肃性，相反，却可以更好地发挥法律的作用。

四是立法与执法的关系。小平同志不仅强调立法的必要性，而且要求全党同志和全体干部都要按照宪法、法律、法规办事，“做到有法可依，有法必依，执法必严，违法必究”（《解放思想，实事求是，团结一致向前看》）。这些要求对于劳动工作具有很强的针对性。首先，由于劳动立法工作薄弱，至今为止还未很好做到“有法可依”。而且，某些法规存在部分条文适用、部分条文过时的问题，而又未加以整理，使用起来很不方便；某一问题前前后后做了许多不一致的规定，引起了执行中的混乱。特别是没有一个基本法律——《劳动法》，这是劳动立法上一个最大的缺陷。要做到“有法可依”，还需进行大量的工作。其次，由于长期不注意法制建设，不注重法制教育，在许多人的头脑中法制观念相当淡薄。就劳动工作而论，无论在劳动就业、劳动计划、劳动力的招收调配、工资福利、劳动保护、锅炉和压力容器安全等各个方面，有法不依的情况都是屡见不鲜的。经验告诉我们，要做到“有法必依”，还须进行长期的反复的斗争。再次，从劳动部门本身来说，则存在着执法不严、违法不究的问题。对于劳动法规的贯彻执行情况常常缺乏认真的监督检查，以致不能及时发现那些违反规定的现象，迅速予以纠正；有时发现了某些严重违反法规的事情，由于处理过程中遇到很大阻力，也就知难而退。该纠正而不纠正，搞“下不为例”，使人们感到“老实人吃亏”，这对法规的严肃性是很大的破坏。因此，要加强社会主义劳动法制，既必须做到“有法可依”，“有法必依”，还须做到“执法必严，违法必究”。

让我们共同学习小平同志关于加强社会主义法制的指示，努力学会使用法律武器去推动劳动工作，为健全社会主义民主和社会主义法制、促进四化建设，做出应有的贡献。

试论我国劳动法的特点

劳动人事部劳动科学研究所劳动法研究室

新中国的劳动立法,是在废除国民党政府劳工法的同时开始的。1949年9月,中国人民政治协商会议通过《共同纲领》以及后来颁布的宪法,对我国公民的劳动权利和义务及其有关问题,做了明确的原则规定。历届全国人民代表大会常务委员会以及政务院、国务院,根据《共同纲领》和宪法,制定和颁布了一系列单行的劳动法规、规章、决议和命令,奠定了我国社会主义劳动关系的立法基础。

“十年内乱”中,由于“左”倾错误的影响,法律虚无主义盛行。劳动立法处于中断状态。不少长期以来行之有效的法规,也得不到贯彻。党的十一届三中全会以后,“左”倾错误得到了纠正,全国各项工作走上了正轨,劳动立法也逐渐得以恢复和加强。1979年初,根据上级的安排,我们开始了劳动法草案的起草工作。在制定劳动法草案过程中,我们系统地总结了革命斗争时期和中华人民共和国成立以来的劳动立法和实践的经验。同时,也吸取了旧中国和世界各国在劳动法方面对人民有益的东西。但最根本的是,以我国现实状况为基本的出发点。

我国是社会主义国家。生产资料公有制的确立,消除了人剥削人的现象和社会劳动管理的无政府状态,各尽所能、按劳分配和有计划地组织社会劳动成为我国劳动方面的基本制度,这样就为我国合理利用社会劳动力资源,充分发挥广大劳动者的劳动热情提供了可能。从当前状况来看,我国经济体制上存在着全民所有制、劳动群众集体所有制和劳动者个体经济三种主要形式。其中,全民所有制居主

导地位。它们需要长期并存、共同发展，各在一定的范围内发挥自己的作用。在劳动制度上，各方面的改革工作正在一步步深入进行。一些不适应生产力发展的东西已被打破，许多新生事物正在兴起。此外，我们还面临着经济比较落后、人口众多、劳动者技术水平也比较低等实际状况。这些因素都会给劳动立法带来一定的影响。

我国的上述实际情况，决定了劳动法应当具有以下主要特征：

一、充分体现我国社会主义制度的根本要求

反对剥削、实行生产资料公有制，是社会主义制度的一般原则。根据这一原则，劳动法的基本任务就是要调整社会主义劳动关系，坚决地消灭一切剥削性质的劳动关系，禁止任何形式非法侵占他人的劳动，以维护和巩固社会主义公有制。我国现阶段存在着与经济形式相联系的两种主要的劳动关系，它们都是社会主义性质的。在全民所有制和劳动群众集体所有制当中，劳动者与用人单位（指行政，不指党团等组织）之间，在根本利益相一致的基础上，为建设社会主义相互协作，共同劳动，双方只存在权利和义务不同而已。个体劳动者情况如何呢？宪法规定：“在法律规定范围内的城乡劳动者个体经济，是社会主义公有制经济的补充。国家保护个体经济的合法的权利和利益。”在个体劳动者那里，尽管生产资料是私有的，但在一般情况下不会出现剥削的问题。当然，个体劳动具有一些自己的特点。劳动法的规定，应适应这些特点。一方面要规定国家对个体劳动者进行指导和帮助，允许其请帮手、带学徒；另一方面，还要规定国家对个体劳动者进行监督，以法律的形式将其劳动限制在一定的范围内。这种限制个体经济在“法律规定范围内”活动，对个体劳动者来说是一种必要的制约。这种制约，可以避免发生一些在特殊情况下可能出现的剥削现象。

广大劳动者当家做主，是我们社会主义制度的本质所在。劳动者在我们国家的地位很高。劳动者的国家地位以及各项民主权利都受法律保障，这是我们社会主义制度的一个突出的特点。劳动法明确规定劳动者的民主管理权利以及获取劳动报酬、休息和休假时间、

安全和卫生保障、职业培训、保险和福利等项权利，并将这些权利具体化、规范化。此外，还应制定奖惩制度、工会、劳动争议的处理程序，对执行劳动法的监督和检查等法规，以确保劳动者的权益不受任何行政的或个人的非法侵害。这充分体现了我国劳动法的社会主义特性。为了实现劳动者的各项权利，其首要问题是要解决劳动者的就业。这是劳动关系产生的标志，也是实现劳动权利的前提。因此，劳动法应当把国家通过各种途径创造劳动就业的条件明确规定下来。在具体措施上，应对目前行之有效的“三结合”就业方针加以确认。即在国家统筹规划和指导下，城镇具有劳动能力的公民，可以由当地人民政府劳动人事部门介绍就业，可以自愿组织起来就业，也可以自谋职业。这项就业方针，是在总结和吸取以往国家对城镇劳动者全部包下来就业的经验教训的基础上提出来的。以往的做法，不利于广大劳动者获得就业机会。劳动法还应规定，盲、聋、哑和其他有残疾的公民的劳动、生活和教育，由国家和社会帮助安排；城镇需要就业的人员，由当地人民政府劳动人事部门领导的劳动服务公司或有关主管部门负责管理，并组织他们进行必要的就业训练或从事有生活津贴的公益性劳动，等等。这些具体的规定，对于充实我国劳动者劳动权利的实际内容，有着十分重要的意义。

计划经济是我国社会主义经济的基本制度，也是社会主义制度优越于资本主义制度的一个重要标志。劳动力的管理和使用，与经济制度的关系极为密切。按照计划经济的要求，劳动力的增长和使用，也必须由国家统筹规划和指导，以利于合理安排劳动力在国民经济各部门、各地区的比例。与此同时，劳动力计划管理制度又必须适合我国的多种经济形式和各个劳动组织的实际需要。陈云同志曾经十分形象地把国家计划与搞活经济比作笼子和鸟的关系。他说：“鸟不能捏在手里，捏在手里会死，要让它飞，但只能让它在笼子里飞。没有笼子，它就要飞跑了。如果说鸟是搞活经济的话，那么，笼子就是国家计划。”（中国财贸报，1982年12月4日，《陈云

同志就国家经济建设发表重要意见》)鸟和笼子的关系,也是我们处理好劳动力计划管理与搞活劳动制度之间关系的基本指导思想。鉴于过去劳动力计划管理体制上存在的国家统得过多、过死的毛病,除了需要根据不同的情况分别采取指令性计划和指导性计划以外,还需要把国家计划的统一领导和扩大各个劳动组织的自主权结合起来,特别是要给予企业的劳动管理和劳动力使用的自主权。劳动法应起的作用,在于以法律形式将这两者的上述关系,明确规定下来。例如,在劳动力招收问题上,劳动法应当规定,全民所有制单位,必须根据国家 and 主管部门下达的劳动力计划招收或招聘职工;而具体怎样招收,招收什么样的人,则应由各用人单位自行确定。这样一来,既搞活了劳动制度,又保证了国家计划的切实执行。

二、贯穿改革精神,为“四化”建设服务

当前,我国正处于经济体制和其他方面的改革阶段。所谓改革,就是要改变生产关系中对生产力发展不适应的部分,改变上层建筑中对经济基础不适应的部分,以利于我国四个现代化建设的顺利发展。劳动法要坚决贯彻这一精神。

对于如何处理好改革与劳动立法之间的关系问题在劳动法起草过程中遇到了争论。其中,有些同志认为,劳动制度本身正处在改革中,制度不定型,立法无依据;勉强去做,与改革发生抵触反而不美;即使颁布了,也还是要修改。所以,他们不赞成现在立法。有些同志认为,党的“十二大”已经召开,党中央对劳动制度、工资制度、人事制度改革的方向,基本是定了的,而且新宪法也已颁布,所以,制定劳动法的依据是充足的。在改革过程中立法所遇到的问题,是目前立法中的共性问题,连修改宪法时都遇到了。我们同意后一种观点。我们在起草劳动法草案过程中体会到,只要我们注意到改革的需要,把握住改革的方向和趋势,同改革发生抵触的事情是可以避免的。另外,任何法律都会因情况变化而有所修改,我们不能怕修改而不去立法。

为了很好的解决改革与立法关系,在改革过程中立好法,我们

认为可以采用这样的方法：（一）凡是当前已经肯定的或能够肯定的政策，就予以规定。（二）凡是经研究已认为比较成熟，正待改革但又尚未完全肯定的政策，可以做原则规定并充分留有余地，以指出改革的方向。例如，劳动制度的设想确定以推行劳动合同制为其方向。根据这个情况，劳动法草案对其做了原则性的规定，而如何订立、变更、解除劳动合同等具体问题，将留待于以后制定的单行法规中，再进一步研究做出规定。（三）对于以往的做法，因为情况已经发生变化，不宜继续的，或者有些改革的意见经研究认为不够成熟或现在无条件实行的，现在可以不做规定。

四化建设，首先要求提高经济效益，提高劳动者的积极性和创造性，真正贯彻执行各尽所能、按劳分配的社会主义原则。劳动法必须以此作为自己的重要任务。以工资制度为例，劳动法草案规定了要在发展国民经济、提高劳动生产率和社会经济效益，并兼顾国家、集体和个人三者之间的利益的基础上，逐步地有计划地提高职工实际工资水平。同时，规定职工的劳动报酬应与本人的劳动成绩、所在单位的经济效益相联系，实行多劳多得，少劳少得。这有利于克服当前存在的单位吃国家的“大锅饭”，职工吃单位的“大锅饭”的平均主义现象，提高广大职工的生产积极性。

胡耀邦同志在1983年元月份召开的全国职工思想教育工作会议上讲：“没有改革，就不可能实现四化。”由此可见，解决立法如何有利于改革问题，是一个重大的问题。因为这是直接关系到四化建设能否顺利进行的大事，也关系到立法工作自身建设、发展的大问题。

三、从我国的实际情况出发，妥善解决需要与可能的关系

陈云同志说：“一要吃饭，二要建设，只要把握住这一条就好。”“吃光用光，国家没有希望。吃了之后，还有余力搞生产建设，国家才有希望。”（1982年1月25日，陈云向国家计委负责同志的谈话，《加强计划经济》）胡耀邦同志在党的“十二大”会议上所作的报告中强调：“‘一要吃饭，二要建设’，是指导我国经济工作的一项基