

宣冬玲 董保华 编著

冯尔泰 主编



法律知识丛书

# 劳动的 法律保障

知识出版社

法律知识丛书

冯尔泰 主编

# 劳动的法律保障

宣冬玲 董保华 编著  
王世宽 审核

知 识 出 版 社

上 海

**劳动的法律保障**

冯尔泰 主编

宣冬玲 董保华 编著

王世宽 审核

---

知识出版社出版发行

(沪 版)

(上海古北路 650 号)

新华书店上海发行所经销 常熟市新华印刷厂印刷

开本 787×1092 毫米 1/32 印张 11.25 字数 250,000

1989年12月第1版 1989年12月第1次印刷

印数: 1—4,000

ISBN7-5015-5419-6/D·42

定价: 3.65 元

## 《法律知识丛书》序

党的十一届三中全会指出，为了保障人民民主，必须加强社会主义法制，使民主制度化、法律化，使这种制度和法律具有稳定性、连续性和极大的权威，做到有法可依，有法必依，执法必严，违法必究。确实，我们的国家要长治久安，要有一个安定团结的政治环境来进行四化建设，必须依靠健全的社会主义法制。

健全社会主义法制主要包括两个方面，一是有法可依，二是依法办事。近几年来，党和国家把立法工作放在重要的位置，取得了显著的成绩。现在我们有了适应社会主义现代化要求的根本大法——宪法，又有了一大批包括各种部门法在内的重要法律，已经不是无法可依了，特别象“文化大革命”那样无法无天的局面更是一去不复返了。目前一批重要的法律正按照国家的立法规划在制订过程中，这说明我们的社会主义制度在日臻完善；尤其值得我们自豪的是，一个中国式的社会主义法律体系正在逐步形成，可以说有法可依的问题已经解决了。依法办事，最重要的是使广大干部和群众树立牢固的法制观念，自觉地遵守和维护法律。在我们社会主义国家，法律武器应该为广大群众所掌握所运用，这就要大力普及法律知识，做到家喻户晓，使人人知法、懂法、守法、用法。我国的法律工作者和新闻出版部门做了很大努力，大量法律书刊的出版，繁荣了法学园地，适应了人民的需要。《法律知识丛书》也准备在这方面作出一些微薄的贡献。

《法律知识丛书》编写的主要要求，首先着重思想性。要旗帜鲜明地用马克思主义的观点和四项基本原则来统率整个丛书，来讲解法律，揭露和破除资产阶级的法律神秘主义观点，使法律为政治服务，为经济基础服务。其次是知识性。要科学地阐明我们的法律原理及其重要作用，批判法律虚无主义的观点，既要使读者知其然，还要知其所以然。在宣传介绍我国现行法律的同时，也将适当介绍一些古代和外国法律知识，以便古为今用，洋为中用，在批判分析的基础上，吸取或借鉴其可以为我们所用的部分。再次是实用性。普及法律知识的目的为了掌握和运用，本丛书避免对某一法规或某方面的法律问题作教科书式的抽象叙述，力求能回答和解决实际需要的问题。因此在本丛书的作者中既有理论教学研究人员，又有实际工作者参加，理论联系实际，相互取长补短。

我们欢迎广大读者对这套丛书提出批评和建议，也欢迎有关法律工作者参加我们的编写队伍，支持和帮助我们在这套丛书编好。

冯尔泰

1984年12月

## 内 容 提 要

本书根据当前劳动制度改革的情况，对我国现行的劳动法规作了较为详尽的阐述，并从理论与实际的结合上，对劳动法学的许多基本理论和实际问题进行了探讨和分析，其中着重介绍了劳动合同的订立、变更、终止、解除、劳动报酬、劳动保护、劳动纪律、社会保险、工会和民主管理以及劳动争议处理等方面的法律知识和实际案例，是一本有一定理论深度和较强实用价值的读物。

本书可供政法干部、劳动人事干部、工会干部、企事业单位的职工以及从事劳动法教学、研究工作的人员阅读。

# 目 录

|                          |      |
|--------------------------|------|
| <b>第一篇 总论</b> .....      | (1)  |
| 引言.....                  | (1)  |
| <b>第一章 劳动制度的改革</b> ..... | (4)  |
| 第一节 社会主义联合劳动的再认识.....    | (5)  |
| 第二节 开放劳务市场.....          | (12) |
| 第三节 改革固定工制度.....         | (16) |
| 第四节 推行劳动合同制.....         | (22) |
| 第五节 当前劳动制度改革的特点.....     | (27) |
| <b>第二章 劳动法概述</b> .....   | (33) |
| 第一节 劳动法的产生和发展.....       | (34) |
| 第二节 劳动法的基本原则.....        | (43) |
| 第三节 劳动法的内容和形式.....       | (48) |
| 第四节 劳动法律关系.....          | (53) |
| <b>第二篇 劳动合同</b> .....    | (61) |
| <b>第三章 劳动合同概述</b> .....  | (62) |
| 第一节 劳动合同的特征.....         | (62) |
| 第二节 劳动合同的种类.....         | (72) |
| 第三节 劳动合同的效力.....         | (79) |
| <b>第四章 劳动合同的订立</b> ..... | (86) |
| 第一节 劳动合同订立的原则.....       | (86) |
| 第二节 劳动合同当事人的资格.....      | (88) |
| 第三节 劳动合同的内容和形式.....      | (95) |

|     |                  |       |
|-----|------------------|-------|
| 第四节 | 劳动合同的订立程序        | (103) |
| 第五章 | 劳动合同的变更、终止和解除    | (109) |
| 第一节 | 劳动合同的变更          | (109) |
| 第二节 | 劳动合同的终止          | (112) |
| 第三节 | 劳动合同的解除          | (117) |
| 第六章 | 劳动合同的管理          | (127) |
| 第一节 | 劳动合同的管理机构        | (127) |
| 第二节 | 劳动合同的若干管理制度      | (130) |
| 第三篇 | 关于劳动权利和劳动义务的法律制度 | (133) |
| 第七章 | 劳动报酬法律制度         | (134) |
| 第一节 | 劳动报酬概述           | (134) |
| 第二节 | 现行工资法规的主要内容      | (141) |
| 第三节 | 我国工资制度的改革及有关立法   | (146) |
| 第四节 | 合同制工人的劳动报酬       | (157) |
| 第五节 | 我国的工资保障          | (160) |
| 第八章 | 劳动保护法律制度         | (166) |
| 第一节 | 劳动保护制度概述         | (167) |
| 第二节 | 工作时间和休息时间制度      | (168) |
| 第三节 | 安全技术和劳动卫生规程      | (176) |
| 第四节 | 安全生产的管理制度        | (178) |
| 第五节 | 女工和未成年工的特殊保护     | (183) |
| 第九章 | 劳动纪律法律制度         | (188) |
| 第一节 | 劳动纪律概述           | (188) |
| 第二节 | 企业职工奖惩制度         | (192) |
| 第三节 | 对违纪职工的除名和辞退      | (202) |
| 第十章 | 社会保障法律制度         | (206) |
| 第一节 | 社会保障概述           | (206) |



|      |                              |       |
|------|------------------------------|-------|
| 第二节  | 目前我国社会保障的各种形式·····           | (210) |
| 第三节  | 我国社会保障的经费来源及其管理<br>机关·····   | (226) |
| 第四节  | 工龄·····                      | (228) |
| 第十一章 | 企业民主管理制度和工会法·····            | (233) |
| 第一节  | 企业民主管理制度概述·····              | (233) |
| 第二节  | 工会和工会法·····                  | (235) |
| 第三节  | 职工代表大会制度·····                | (244) |
| 第四篇  | 劳动执法·····                    | (253) |
| 第十二章 | 对执行劳动法的监督与检查·····            | (254) |
| 第一节  | 对执行劳动法进行监督和检查的范<br>围、机构····· | (254) |
| 第二节  | 劳动监察法律制度·····                | (258) |
| 第三节  | 违反劳动法规的责任·····               | (261) |
| 第十三章 | 劳动争议的处理·····                 | (265) |
| 第一节  | 劳动争议处理概述·····                | (265) |
| 第二节  | 劳动争议的调解·····                 | (270) |
| 第三节  | 劳动争议的仲裁·····                 | (273) |
| 第四节  | 劳动争议的诉讼·····                 | (280) |
| 第五篇  | 外商投资企业劳动管理的法律制度·····         | (285) |
| 第十四章 | 我国对外商投资企业劳动关系的法<br>律保障·····  | (285) |
| 第一节  | 概述·····                      | (285) |
| 第二节  | 我国对外商投资企业劳动管理的<br>法律保障·····  | (287) |
| 第三节  | 劳动合同·····                    | (288) |
| 第四节  | 关于外商投资企业劳动争议的处理              |       |

|  |       |
|--|-------|
| 程序·····                                    | (294) |
| 附录一 中华人民共和国全民所有制工业企业法···                   | (296) |
| 附录二 国营企业实行劳动合同制暂行规定·····                   | (306) |
| 附录三 国营企业招用工人暂行规定·····                      | (312) |
| 附录四 企业职工奖惩条例·····                          | (314) |
| 附录五 国营企业辞退违纪职工暂行规定·····                    | (319) |
| 附录六 国营企业职工待业保险暂行规定·····                    | (321) |
| 附录七 国务院关于安置老弱病残干部的暂行<br>办法·····            | (325) |
| 附录八 国务院关于工人退休、退职的暂行办法···                   | (330) |
| 附录九 女职工劳动保护规定·····                         | (334) |
| 附录十 全民所有制工业企业职工代表大会条例···                   | (337) |
| 附录十一 国营企业劳动争议处理暂行规定·····                   | (343) |
| 附录十二 中华人民共和国中外合资经营企业<br>劳动管理规定·····        | (348) |
| 附录十三 劳动部、人事部关于进一步落实外<br>商投资企业用人自主权的意见····· | (352) |
| 后记·····                                    | (350) |

# 第一篇 总 论

## 引 言

英国古典政治经济学的创始人威廉·配第有一句传世名言：劳动是财富之父，土地是财富之母。它说明了土地和劳动是财富的两个源泉。长期来，我们一直为国家的地大物博和人民的吃苦耐劳而骄傲，然而现在看来，以上这两方面都不容乐观。

有资料表明，中国地大物不博，就耕地而言，世界人均占有量为4.4亩，我国仅1.5亩，为世界人均占有量的1/3。据世界已探明的石油储量，中国只有25.03亿吨，而苏联有80.22亿吨，沙特阿拉伯竟有226.63亿吨！就资源而言，中国只有煤和石头还多一些，在中国西部，连水的资源也十分缺乏。可见，中国的富强不可能依赖资源条件，更不可能凭借出卖资源来实现现代化。

资源有限并不可怕，因为毕竟劳动是更为重要的源泉。正如恩格斯所说：“它是整个人类生活的第一个基本条件，而且达到了这样的程度，以致我们在某种意义上不得不说，劳动创造了人本身。”（《马克思恩格斯选集》第3卷，第508页）人们的勤奋劳动是国家富强的主要动力。然而，令人担忧的是，长

期来我国高度集中管理的经济体制磨损了人们艰苦奋斗的意志，导致了民族素质的下降。“大锅饭”使人变懒了，变蠢了，变得迟钝了。我国的劳动节奏慢，工作效率低，已为举世公认。例如，安徽某铝厂扩建，万事俱备，仅为一份架线报告，被县的供电部门“研究”了194天，结果少生产铝锭800吨，损失124万元。这不由得使人想起法国巴黎的协和广场边竖立着一个九位数的电子显示仪，这个显示仪末尾两位数不停地跳闪着绿光，这是在告诉人们，从现在起到2000年还剩下多少秒。1987年9月28日下午，一名中国记者途经这里特地记下了当时的数字：386 923 451。20世纪只留下3亿多秒了。巴黎人以“秒”为计算单位，眼睛盯着2000年，这个事实本身象征着一种挑战。2000年对于中华人民共和国来说，显得尤为重要。为了能使既定的目标在这个神圣的时刻得到完美的实现，每一个中国人都应该以“秒”为时间计算单位，进行创造性的劳动。

为了能调动起每一个劳动者的积极性，使“四化”早日实现，目前我国正在960万平方公里的土地上进行着一场深刻的经济体制变革。劳动制度是经济体制的重要组成部分，劳动制度的改革也正在全国各地深入进行。劳动制度的改革不断向劳动立法提出新的要求，灌注新的内容；同时，劳动制度的改革也迫切需要得到劳动法的保障。

劳动法在资本主义国家里是解决劳资冲突、缓和阶级矛盾的改良工具。社会主义的建立，已使劳动法成为劳动者的保护法，保障劳动者的各种合法权益；使劳动法成为劳动过程的组织法，促进合理组织社会劳动、巩固劳动组织；使劳动法成为劳动力再生产的规划法，通过提高职工队伍素质，促进劳动生产率的提高。劳动法作为社会劳动关系的调整者和保护

者,通过使劳动制度改革的成果定型化、规范化,又成为劳动制度改革的有力保障,促进劳动制度的改革向纵深发展。

### 三、劳动制度改革成果定型化、规范化的意义

劳动制度改革成果定型化、规范化,是劳动制度改革取得重大突破的标志,也是劳动制度改革走向成熟的表现。它对于巩固改革成果,防止改革成果流失,具有十分重要的意义。首先,定型化、规范化可以使改革成果制度化,成为国家法律、法规和政策的组成部分,从而具有强制性和稳定性。其次,定型化、规范化可以使改革成果系统化,形成一套完整的劳动制度体系,从而有利于改革的全面、协调、可持续发展。最后,定型化、规范化可以使改革成果公开化,接受社会的广泛监督和评价,从而有利于改革的公正、公平、公开。

劳动制度改革成果定型化、规范化,对于促进劳动制度的改革向纵深发展,具有十分重要的意义。首先,定型化、规范化可以使改革成果制度化,成为国家法律、法规和政策的组成部分,从而具有强制性和稳定性。其次,定型化、规范化可以使改革成果系统化,形成一套完整的劳动制度体系,从而有利于改革的全面、协调、可持续发展。最后,定型化、规范化可以使改革成果公开化,接受社会的广泛监督和评价,从而有利于改革的公正、公平、公开。

劳动制度改革成果定型化、规范化,对于促进劳动制度的改革向纵深发展,具有十分重要的意义。首先,定型化、规范化可以使改革成果制度化,成为国家法律、法规和政策的组成部分,从而具有强制性和稳定性。其次,定型化、规范化可以使改革成果系统化,形成一套完整的劳动制度体系,从而有利于改革的全面、协调、可持续发展。最后,定型化、规范化可以使改革成果公开化,接受社会的广泛监督和评价,从而有利于改革的公正、公平、公开。

劳动制度改革成果定型化、规范化,对于促进劳动制度的改革向纵深发展,具有十分重要的意义。首先,定型化、规范化可以使改革成果制度化,成为国家法律、法规和政策的组成部分,从而具有强制性和稳定性。其次,定型化、规范化可以使改革成果系统化,形成一套完整的劳动制度体系,从而有利于改革的全面、协调、可持续发展。最后,定型化、规范化可以使改革成果公开化,接受社会的广泛监督和评价,从而有利于改革的公正、公平、公开。

## 第一章 劳动制度的改革

劳动制度是经济体制的重要组成部分，对其有广义和狭义的理解。广义的理解包括有关劳动的各项制度；狭义的理解则专指有关劳动力的各项管理制度。其中，用人单位和劳动者建立、变更、终止和解除劳动关系的就业招工制度和用工制度，是劳动制度的核心。本书所指的“劳动制度”主要是狭义的。

1986年4月，在对外开放政策的撞击下，某市服装厂裂变出一个新的合资企业——某市制衣有限公司。于是，形成了两种管理形式的对峙、比较。制衣有限公司(新厂)的用工全部是合同制，分配形式以计件工资为主，生产、技术、质量等各项管理，基本上采用香港企业的管理方式。留下的服装厂(老厂)在管理上虽有某些改革，但基本上没有脱去旧壳。一双母子企业，两种管理形式，劳动制度在近距离作了对比：新厂员工包括港方经理在内，凡工作平庸，技艺不精，违反劳动纪律和不负责任而导致事故，都可招致辞退。该厂规定，制成一件衣服的50道工序，下道工序不准做上道工序的不合格产品，否则按照造成损失的一定比例进行赔偿，情节严重的还要开除。香港两名职员在裁剪一批服装时弄错尺寸，造成了损失，结果被辞退。新厂在一年多的时间内，由于违反劳动纪律等原因，已辞退了49名员工，其中12名是香港员工。而老厂是固定工制度，无一人被辞退，其工作中责任不清，纪律不严。1987年初生产了1万多件出口全棉衬衣，由于洗后没干就装箱，结

果途中发霉,被外商索赔。但这样重大的质量事故,仅以“接受教训”了之。特别能够显示两种劳动制度差别的是:在新厂辞退的员工中,有2名是原老厂的正式工,新厂辞退后,又被退回老厂,只是工资级别降了1~2级。这两个管理形式不同的母子企业的经营结果是效益相差悬殊:1987年1~8月人均产值和利润,新厂分别是10064元、1214元,而老厂却只有5375元和275元。这种反差正在向人们呼唤:我国现行的劳动制度必须改革!

## 第一节 社会主义联合劳动的再认识

### 一、对社会主义联合劳动的传统认识及由此产生的弊病的反思

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,是生产资料的占有者和支配者。“他们用公共的生产资料劳动,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,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。整个社会好象是一个大工厂,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。

实行这种体制，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。目前，全民所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，全民所有制生产资料的增殖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全民所有制企业，甲厂上缴利润达1000万元，这100<sup>0</sup>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<sup>1</sup>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。目前，在全国工交企业7000多亿元的固定资产中，设备占用4000多亿元，而闲置设备又占设备固定资产的10%左右，达百亿之多。（《世界经



济导报》1987年7月6日)至于主人翁糟蹋自己财产的例子,也是屡见不鲜。

实际上,生产资料的所有者必然要求从生产资料的增殖中得到收益。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殖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、联合劳动的两层结构

党的十一届三中全会以来,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,特别是党的十三大提出的社会主义初级阶段的理论,使我们能更清醒地面对中国的现实,在社会主义初级阶段还不可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。数量众多的全民所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。

联合劳动的第一层次,是劳动者以国家为代表占有生产资料,在总体上掌握社会劳动和物质生产条件的分配,使劳动力以及物质生产资料的供应和需求达到平衡。在劳动领域主要表现在:国家对劳动力包括各种人材的有计划的培养,提供劳动供给和需求两方面的信息,进行职业教育,工资总额的宏观控制,对部分或完全丧失劳动能力的公民提供物质帮助以及对劳动争议进行调处,对劳动者的生产条件进行监察等等。其集中体现为国家行使行政管理权。