

劳动法

主编 刘书臻

辽宁人民出版社

劳动法 学

主编：刘书臻

撰稿人：熊德洲 高维佳 强 磊
刘书臻 张德科 王春雨
毕英达

0704/11

劳动法学

Laodong Faxue

主编 刘书臻

辽宁人民出版社出版 北京时事印刷厂印刷

本社工人读物编辑室编辑

(沈阳市和平区南京北街312号)

责任编辑: 范松 版式设计: 张喜亮

787×1092 1/32开本 14 印张 250千字

印数: 1—15000册

1990年6月第1版 1990年6月第1次印刷

ISBN 7-205-01430-1/D·271

定价: 4.90元

目 录

第一章 劳动法概述	(1)
第一节 劳动法的概念与调整对象.....	(1)
第二节 劳动法的法源.....	(9)
第三节 劳动法律规范的解释.....	(13)
第四节 劳动法的适用范围.....	(15)
第五节 劳动法在法律体系中的地位和作用.....	(18)
第六节 劳动法的体系与研究方法.....	(23)
第二章 劳动法的沿革	(30)
第一节 劳动法的起源.....	(30)
第二节 劳动法的发展.....	(39)
第三章 国际劳动法	(54)
第一节 国际劳动法的产生和发展.....	(54)
第二节 国际劳动法的性质和特点.....	(58)
第三节 国际劳动法的作用.....	(61)
第四节 国际劳动法与中国的关系.....	(65)
第五节 国际劳工组织.....	(67)
第四章 劳动法的基本原则	(74)
第一节 劳动法基本原则的特征.....	(76)
第二节 不同社会制度下劳动法的基本原则.....	(76)
第三节 我国劳动法基本原则的法律渊源.....	(80)

第四节	我国劳动法的基本原则·····	(80)
第五章	劳动法律关系 ·····	(87)
第一节	劳动法律关系的概念和特征·····	(87)
第二节	劳动法律关系的主体·····	(94)
第三节	劳动法律关系的内容和客体·····	(103)
第四节	劳动法律关系的发生、变更和消灭·····	(108)
第六章	劳动就业与职业培训 ·····	(112)
第一节	劳动就业的概念及意义·····	(112)
第二节	解决劳动就业的方针和途径·····	(117)
第三节	劳动服务公司·····	(125)
第四节	职业培训概述·····	(128)
第五节	职业培训的法律渊源·····	(131)
第六节	职业培训的形式·····	(135)
第七章	劳动合同 ·····	(148)
第一节	劳动合同的概念及其意义·····	(148)
第二节	劳动合同制工人的招收录用·····	(159)
第三节	劳动合同的内容和形式·····	(164)
第四节	劳动合同的种类和期限·····	(168)
第五节	劳动合同的变更、终止和解除·····	(172)
第六节	违反劳动合同的责任·····	(178)
第七节	劳动合同的管理·····	(180)
第八章	集体合同 ·····	(182)
第一节	集体合同的概念及其意义·····	(182)
第二节	集体合同的产生及历史沿革·····	(185)
第三节	集体合同的订立·····	(192)
第四节	集体合同的内容·····	(195)

第五节	集体合同履行情况的检查和违反合同 的责任·····	(198)
第九章	劳动报酬·····	(201)
第一节	工资的概念及其性质·····	(201)
第二节	我国工资法律制度的原则及立法·····	(204)
第三节	我国的工资制度·····	(207)
第四节	我国的工资形式·····	(211)
第五节	我国的工资保障·····	(218)
第六节	关于我国工资制度的现状与改革趋势··	(219)
第十章	劳动保护·····	(221)
第一节	劳动保护的概念及其意义·····	(221)
第二节	经营保护·····	(228)
第三节	时间保护·····	(235)
第四节	特殊保护·····	(242)
第五节	劳动保护管理制度·····	(246)
第十一章	劳动保险·····	(255)
第一节	劳动保险概述·····	(255)
第二节	劳动保险立法·····	(262)
第三节	劳动保险待遇·····	(265)
第四节	与劳动保险有关的其他问题·····	(280)
第十二章	工会和职工代表大会·····	(288)
第一节	我国工会的性质和地位·····	(289)
第二节	我国工会的社会职能·····	(298)
第三节	我国工会的权利和义务·····	(305)
第四节	企业民主管理和职工代表大会制度····	(312)
第十三章	其他劳动关系的法律调整·····	(321)

第一节	其他劳动关系法律调整的概述·····	(321)
第二节	集体劳动关系的法律调整·····	(324)
第三节	个体劳动关系的法律调整·····	(335)
第四节	中外合资经营企业劳动关系的法律调整 ·····	(340)
第十四章	劳动纪律与奖惩·····	(348)
第一节	劳动纪律的概念及其意义·····	(348)
第二节	加强劳动纪律的方针及有关劳动纪律的立法 ·····	(353)
第三节	劳动奖惩的概念及意义·····	(359)
第四节	劳动奖励·····	(362)
第五节	劳动惩罚·····	(368)
第十五章	劳动争议·····	(377)
第一节	劳动争议的法律意义及其种类·····	(377)
第二节	处理劳动争议的一般程序·····	(382)
第三节	中国的劳动争议及其立法·····	(392)

第一章 劳动法概述

第一节 劳动法的概念与调整对象

劳动法是调整有关劳动关系的与劳动关系密切相关的社会关系的法律规范的总和。劳动法将劳动者、劳动组织以及国家三者之间的劳动权利义务关系作为自己的调整对象，从而使劳动法成为一个国家法律体系中重要的、独立的法律部门、同其他部门法如民法、经济法、行政法一道，共同作用于社会的经济基础。

一 劳动的社会意义

广义上的劳动，是指劳动者作用于劳动对象并使之适合自己需要的、有意识的、有目的的体力和脑力的活动。劳动不仅创造了人类本身，而且推动了人类的进步和社会的发展。

人类社会文明，无疑取决于社会财富，包括物质财富和精神财富积累的程度；而财富的多少，在很大程度上取决于劳动本身。劳动者本身的素质，包括劳动的技能与劳动的热情，劳动者与劳动资料相结合的程度，劳动组织的协调程度，劳动的社会环境或条件等等这些都是劳动的内容。只有当上述诸种劳动的因素得到其最佳组合时，劳动为社会创造

的财富才会达到其最佳值。从这个意义上说，劳动不单纯是一种活动过程，而且是一种复杂的社会现象，受到政治的、经济的、文化的种种因素的影响。具体而言，包括劳动生理、劳动心理、劳动组织、劳动管理、劳动技术、劳动环保、劳动价值的实现诸内容。

随着社会生产力的发展和进步，人类社会已经经历了五种社会经济形态。劳动作为一种社会现象也经历了由简单到复杂、由分散到集合，由自发劳动到有组织劳动等发展演变过程。伴随着现代化的社会化大生产领域的不断拓展，劳动所涉及的领域也必然会更多地为人们所熟悉。就目前情况看，劳动学已经发展为一门综合性的社会科学。

二 劳动法意义上的劳动

当劳动作为一种社会现象时，其内涵和外延都是非常广的。但当劳动作为一种法律现象，即劳动关系作为一种法律上的权利义务关系时，劳动——劳动法意义上的劳动就具有了自己严格的界定和特征。

1. 这种劳动是依照法律规定必须履行的义务；如果不履行，就会产生相应的法律后果。纯粹依自己主观意志而为之的劳动，如家务劳动、自留地的耕作等，都不是劳动法意义上的劳动。

2. 这种劳动是作为劳动法律关系的主体而履行法律义务的劳动。也就是说，从事该劳动的人，必须是达到法定劳动年龄，具有劳动权利能力和劳动行为能力的劳动者。例如：12岁的小学生参加义务植树劳动，这种劳动就不是劳动法意义上的劳动。

3.这种劳动是有酬劳动。在社会生产力发展的现阶段，劳动是人们生存的手段。因此，有酬劳动应该是这种劳动的主要特征。基于亲朋好友之间的互助互爱和发扬共产主义道德风尚而为的无酬劳动，都不是劳动法意义上的劳动。

4.这种劳动是以某种职业的形式存在，是职业性劳动。劳动的职业性是指这种劳动已结合成一种长期的、持续进行的事业，并得到社会的承认，成为一种社会职业而存在。临时性的非职业性劳动，不是劳动法意义上的劳动。

5.这种劳动带有一定的从属性质。包括两层含义：一是指劳动者须参加到某一劳动组织中去，在身份关系上具有某种隶属关系；二是指劳动者所进行的劳动要服从他所在劳动组织的领导和管理，在行政上也具有了隶属关系。不具备这种从属性质的劳动，也不是劳动法意义上的劳动。

上述五个方面的限定，是法律调整劳动关系的必然要求。其他方面的劳动不是法律所能约束的，因而无法成为劳动法意义上的劳动。

三 劳动关系

人们在劳动过程中，运用自己的脑力和体力作用于劳动对象（主要是自然界），这就必然发生劳动者与自然界的劳动关系；同时，劳动者在劳动过程中彼此之间也要发生一定的劳动关系。这种劳动关系的范围也是很广的，涉及到社会生活的各个方面。而作为劳动法调整对象的劳动关系，则主要是指劳动者为实现劳动过程而与他所在的劳动组织之间，以及劳动者、劳动组织与国家之间所存在的劳动权利与劳动义务关系。这种劳动关系的特点表现为：

1.劳动者作为其所在劳动组织的一员，必须严格遵守劳动组织内部的劳动规则。当然这种劳动规则必须依法确定。这是劳动者在享有劳动权利的同时必须履行的劳动义务。

2.劳动关系的产生、变更、消灭，一般都须依照国家劳动法规或劳动政策，以劳动合同的形式来确定。

3.劳动关系作为社会生产关系的一种，在很大程度上受社会经济形态和意识形态的影响，因而在不同的国家和民族，其表现形式也不一样，影响到劳动关系的性质也不一样。

4.在劳动关系中，国家常常具有双重身份，一是国家行政管理者身份，一是劳动法律关系当事人身份。通常表现为前者，而后者则常着重于广泛的意义而言。

劳动法意义上的劳动者包括所有达到法定劳动年龄、享有劳动权利并承担劳动义务的公民。既包括厂矿企业的职工，也包括国家机关、事业单位的干部和工作人员；既包括体力劳动者，也包括脑力劳动者；既包括城镇劳动者，也包括农村劳动者。

劳动关系的内容主要表现为劳动者与他所在劳动组织及其国家之间的权利义务关系。包括以下几方面：

1.劳动者有劳动的权利和履行劳动的义务。在劳动法上表现为就业制度、劳动纪律与奖惩制度。

2.劳动者有休息与休假的权利。劳动者进行劳动，不能一天持续24小时，要受生理条件的限制。在劳动法上表现为休息与休假制度。

5.劳动者有获取劳动报酬的权利。劳动者的劳动是劳动力的使用，必须使劳动力得到再生产，解决劳动者的衣、

食、住、行。所以，对劳动者的劳动必须给付劳动报酬。在劳动法上表现为工资制度。

4.劳动者有充分发展劳动技能，享有劳动保护的权利。劳动者要正常地进行生产，必然受到自然规律和社会秩序的制约，为适应社会生产发展的需要，必须提高劳动者的文化技术素质，解决安全卫生条件。在劳动法上表现为职业培训、劳动保护等制度。

5.劳动者有获得物质帮助的权利。劳动者在劳动过程中，由于主客原因，暂时或永久地丧失劳动能力，国家和社会有义务予以物质帮助。在劳动法上表现为劳动保险制度。

6.劳动者有结社、集会的权利。为了保护自己的劳动权利及各种合法劳动权益，劳动者自然会联合起来，组织工会，进行集体交涉、罢工。在劳动法上表现为工会制度、集体谈判制度、罢工制度等。

上述这些劳动关系，主要是从生产和再生产的角度来考察劳动者在实现劳动过程中所发生的劳动关系。这些劳动关系是劳动法的主要调整对象。

四 与劳动关系相邻的其他社会关系

劳动者在实现劳动过程中会发生大量的劳动关系；而在劳动过程之外，还存在着许多直接关系到劳动过程的其他社会关系。这些社会关系本身并不是劳动法意义上的劳动关系，而更多地表现为司法、行政关系。它们与劳动有着密切的联系，有的是劳动关系发生的前提，有的是劳动关系所带来的后果。对这些关系处理得好坏，将直接影响到劳动过程中所发生的劳动关系。所以，劳动法一般也将这类与劳动关

系密切联系的其他社会关系也纳入自己的调整范畴。

1.因劳动力的管理而发生的关系。任何国家都设置有劳动力的管理部门，如美国劳工部，日本劳动省，中国的劳动部、人事部等。这些国家劳动行政机关及其具体的劳动组织与劳动者之间在招收、调配、培训劳动力等方面必然发生一些与劳动密切相关的关系。

2.因劳动保险而发生的关系。主要是指劳动者因年老、疾病、工伤及自然灾害而丧失或部分丧失劳动能力时，在社会保险部门与劳动者之间就具体执行劳动保险而发生的关系。

3.因处理劳动争议而发生的关系。有关劳动行政部门、司法部门、社会团体，在解决劳动过程中劳动者与他所在劳动组织之间因劳动权利义务关系而产生的劳动争议时所发生的关系。

4.因劳动法的监督与执行而发生的关系。这里既包括国家劳动行政部门、司法部门、卫生检查部门与劳动组织之间因监督检查及执行劳动法规而发生的关系，也包括工会组织、其他劳动者团体与劳动组织之间因监督检查及执行劳动合同而发生的关系。

上述社会关系中的某些内容无疑要涉及到其他部门法有关规定。但从它们与劳动关系的密切联系上看，劳动法将它们纳入自己的调整范畴也是有其客观必然性的。

五 中国劳动法的特点

一个国家劳动法的特点，是指劳动法作为一个部门法在形式、内容上区别于别的国家的特征。这些特征在很大程度上取决于一个国家的经济基础，即社会生产力发展的水平。

此外，历史的因素、政治的因素、社会的因素、文化的因素对于劳动法的形成与发展也会产生决定性影响；地理环境、民族习惯也在一定程度上影响一国劳动法的表现形式。

中国在历史上曾是一个高度集权的封建专制国家，并且历经几千年的兴衰。19世纪中叶，西方资本主义国家已处于经济发达的自由资本主义时期，而中国却开始沦为殖民地半殖民地社会。“民刑不分，以刑为主”的法制模式在实践中促进了人治社会的形成；传统儒家学说造就了中华民族所特有的温柔敦厚、忍耐与谦逊的品德。20世纪初，伴随着世界格局所发生的巨大变化，自由、民主、平等的观念开始对中国社会发生巨大影响，但由于政府腐败、外强入侵，民不聊生，社会生产力仍处于落后低下的状态。广大农村劳动者没能摆脱对土地的依附地位，城镇劳动者表面上享有自由之身，但实际上隶属于资本家简陋的工厂和手工作坊，而且劳动者极其分散，无法形成一定的势力来保护自己的劳动权益。国民党政府虽然于30年代前后颁布过一些劳动法规，如《工厂法》、《工会法》、《劳动契约法》、《团体协约法》、《劳动争议处理法》、《最低工资法》等，但很难真正得到实施。中国共产党在革命根据地颁布过《中华苏维埃劳动法》和其他一些劳动规章和文件，但因当时的历史条件限制了它们的施行区域和效力范围，在内容上也不尽完备。

中华人民共和国建立以后，废除了国民党政府劳工法，开始了劳动立法工作。1949年的《中国人民政治协商会议共同纲领》以及1954年的《中华人民共和国宪法》，都对公民的劳动权利和义务及其有关问题作了原则性规定，1950年的《中华人民共和国工会法》对工会的性质、权利与任

务，工会与政府，工会与国营、私营企业的关系都作了规定；政府还根据宪法的规定制定并颁布过大量的单行劳动法规。经济体制改革以来，劳动立法进一步得到了恢复和加强。

由于上述历史的、社会的原因，我国劳动法呈现出这样的特点：

1. 社会主义思想贯彻劳动法始终。

这一点是由国家的社会主义性质所决定的。反对剥削、实行生产资料公有制，这是社会主义制度的基本特征。由此决定了劳动法的任务是调整社会主义的劳动关系，消灭一切剥削性质的劳动关系。计划经济是社会主义国家的基本经济特征，由此决定了劳动者的管理和使用，须由国家统筹安排和计划指导，从而达到合理安排劳动力的目的。实践中表现为劳动者就业主要由劳动人事部门安排，用人单位招收工人在国家计划的范围内享有一定程度的自主权。

2. 劳动立法密切配合国家经济体制改革。

经过几十年的实践，人们终于认识到市场经济的重要性。在“对内搞活，对外开放”的同时，提出了“计划经济为主，市场调节为辅”的指导思想。反映到劳动立法上，一大批适应经济体制改革要求的劳动法规应运而生，如《中外合资经营企业劳动管理规定实施办法》、《国营企业实行劳动合同制暂行规定》、《国营企业招用工人暂行规定》、《国营企业劳动争议处理暂行规定》等。这些劳动法规促进了经济体制改革，但部分劳动立法出现相互交叉，相对忽略了劳动立法内在的联系。

3. 劳动标准低。

劳动标准是指劳动法对劳动条件最起码的要求和规定。

通常是指劳动工资、劳动工时、劳动保护等方面的标准。劳动标准一般是指最低标准或最起码标准。劳动标准的高低，往往取决于一个国家的生产力发展的水平，即该国现实的经济实力。

目前我国生产力发展水平从整体上说较发达国家为低，从而决定了由有关劳动的法规性文件所规定的劳动标准都较发达国家为低。例如，目前世界上仅有四个国家没有由国家法律规定职工的年休假，其中包括非洲的纳米比亚、拉丁美洲的圣路西亚、亚洲的越南和中国。其他国家，年休假一般在4—6周。

4. 劳动法的适用范围较为广泛

劳动法的适用范围，世界各国规定不一。有的国家适用于全体劳动者，有的则只适用于相当于我国的城镇劳动者，

我国劳动法适用于全民所有制组织和城镇集体所有制组织的劳动者，在一定条件下还适用于城乡个体劳动者。与适用范围为全体劳动者的国家相比，我国劳动法还具有针对不同经济形式的劳动关系分别予以调整的特点，这是与我国目前公有制为主体，多种经济形式并存的特征相适应的。

5. 劳动法的表现形式是成文法

我国的劳动法主要以成文的劳动法或法规形式出现，这与大陆法系的一些国家相似或相近。目前，我国劳动法主要表现为国务院及其所属部门制定并颁布的单行劳动法规。

第二节 劳动法的法源

法源，是法律渊源的简称，是法律规范借以表现的形

式。任何一种行为规则只有在表现为法律规范时才具有国家强制之效力，而法律规范以何种形式表现出来，又是该种法律规范所具地位及国家强制效力之程度的标志。

劳动法的法源，就是调整劳动者、劳动组织、国家之间劳动权利义务关系的法律规范的表现形式。我国劳动法的法源主要表现为国家各级机关，包括权力机关、行政机关以及法律允许的群众性组织中华全国总工会，它们在各自的权限内所制定的调整有关劳动关系的规范性文件。由于制定的机关或主体不同，其地位、效力亦不一样。

一 宪法

宪法是由全国人民代表大会制定的国家根本法，具有最高的法律效力。宪法所确立的一些劳动法的基本原则，是我国劳动立法的基本依据；其他任何劳动法律、法规、决议、命令和单行条例都不得与宪法的规定相抵触。譬如我国宪法第六条规定：“实行各尽所能，按劳分配的原则”；第十四条规定：“实行各种形式的社会主义责任制，改进劳动组织”和“国家合理安排积累和消费，兼顾国家、集体和个人的利益”；第四十二条规定：“中华人民共和国公民有劳动的权利和义务”，“国家通过各种途径，创造劳动就业条件，加强劳动保护，改善劳动条件，并在发展生产的基础上，提高劳动报酬和福利待遇”，“国家对就业前的公民进行必要的劳动就业训练”。此外，宪法第四十三条对劳动者休息的权利、职工的工作时间和休假制度作了原则性规定；第四十四条对退休制度的规定；第四十五条对劳动者实行社会保险的规定等等。可见，宪法也是我国劳动法的重要渊源。