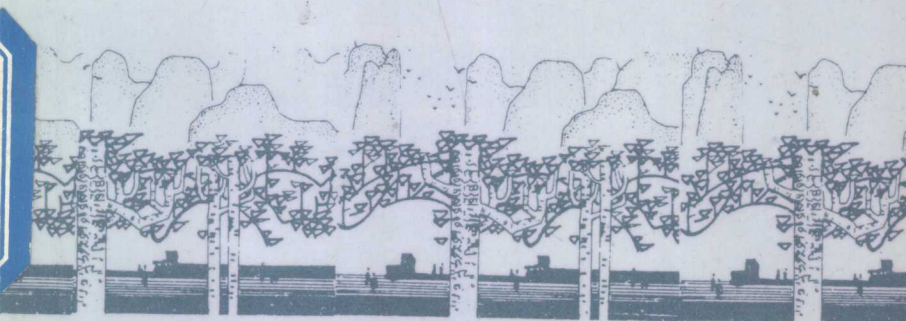


劳动法通俗讲话

中国劳动报社
劳动部 劳动科学研究所 编

夏积智 唐云岐 主编



中国劳动出版社

劳动法通俗讲话

《中国劳动报》社
劳动部劳动科学研究所 编

夏积智 唐云岐 主编

中国劳动出版社

800

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动法通俗讲话/夏积智,唐云岐主编. -北京:中国劳动出版社, 1995. 9

ISBN 7-5045-1835-2

I. 劳… II. ①夏…②唐… III. 劳动法-注释-中国 IV. D922.505

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (95) 第 17287 号

劳动法通俗讲话

主编: 夏积智 唐云岐

责任编辑: 余炳荣

中国劳动出版社

(100029 北京市惠新东街 1 号)

北京地质印刷厂印刷 新华书店北京发行所发行

1995 年 9 月第 1 版 1995 年 9 月第 1 次印刷

开本: 787×1092 毫米 1/32 印张: 9

字数: 202 千字 印数: 4000

定价: 10.00 元

前 言

1994年7月5日，中国发生了一件大事：经历漫长坎坷15年艰难研制工作的《中华人民共和国劳动法》，终于出台了。第八届全国人民代表大会第八次会议通过了《中华人民共和国劳动法》，中华人民共和国主席江泽民当即签署第二十八号主席令颁布了《中华人民共和国劳动法》。这是全中国人民的一件大喜事！更是6亿劳动者，特别是其中3亿极待劳动法保护的工薪劳动者的一件大喜事！《中华人民共和国劳动法》顷刻被当作劳动者的“保护神”，当作依法行政的“法律武器”，在全国各地，上上下下，各种媒体均以前所未有的声势进行反复宣讲传扬。《中国劳动报》在宣传《劳动法》上，充当了先锋，起到了带头作用。

为了配合宣传《中华人民共和国劳动法》，在《中华人民共和国劳动法》出台的前夕，《中国劳动报》专门约请劳动部劳动科学研究所夏积智所长主持一个讲座，系统地宣传、介绍、讲解劳动法的基本知识，以及《中华人民共和国劳动法》所肯定的各项劳动法律制度。于是，《劳动法通俗讲话》就有了“出头”的机会。既然是“讲话”，就得传授知识，主要传授劳动法律知识，宣传党与国家的劳动基本方针和政策，宣传我国劳动立法的指导思想。我们在具体的编撰过程中，特别注重体现理论联系实际，力求介绍有用的知识，使它不仅对各地和各有关方面在宣传劳动法时能有所帮助，而且对制

定政策和法规制度也有参考作用。《中国劳动报》在介绍、评价《劳动法通俗讲话》时，提到这次编撰讲稿是“内行人做了内行文章”。同时，“通俗讲话”还得讲究“通俗”二字，力求做到选词用字通俗易懂，文章作得言简意赅。在每一讲中，我们尽可能地介绍一些国内外的实际情况，让读者有一点亲临其境的感觉。此外，也是极为重要的一条，就是因通俗而更认真。我们反对随意写任意说，而是力求说得准确，用语规范。以上三个“力求”，我们觉得既是我们编撰这一讲话的指导思想，也希望成为这一讲话的特点。

《劳动法通俗讲话》分100讲，自1994年7月7日开始，先后在《中国劳动报》上陆续发表。7月7日，是《中华人民共和国劳动法》出台后的第三天。这个日子开始发表讲话，到1995年1月29日100讲全部刊完。在这接近半年的时间里，撰稿人和报社都不断接到电话和来信，希望将这个讲话材料编书出版。中国劳动出版社帮助我们完成了这个愿望。因此，在这本小册子出版的时候，我们这些编撰人不由衷心感谢《中国劳动报》和中国劳动出版社，也感谢报社的檀婧、邵春芳同志和出版社的余炳荣、朱学敏同志，没有他们的支持和帮助，《劳动法通俗讲话》也难以成功。

本书主编夏积智，撰稿人石美遐、郑东亮、王文珍、曹可安。在这次成书之前，夏积智又对各讲进行了修改和校订。鉴于我们水平有限，难免存在不妥之处，欢迎斧正。

编者

1995年2月

目 录

第一讲	什么是劳动法	(1)
第二讲	劳动法的地位与作用	(3)
第三讲	“劳动法”与《中华人民共和国劳动法》	(6)
第四讲	宪法与劳动法	(8)
第五讲	劳动法的基本原则	(10)
第六讲	劳动法的调整对象	(13)
第七讲	劳动法律关系与劳动关系	(15)
第八讲	劳动法的适用范围	(17)
第九讲	劳动法律的表现形式	(20)
第十讲	劳动法律、劳动法规、劳动规章	(23)
第十一讲	什么是劳动法律规范	(25)
第十二讲	什么是“劳动法规汇编”	(28)
第十三讲	劳动法的内容	(30)
第十四讲	公民权与劳动权	(34)
第十五讲	劳动者的权利和义务	(37)
第十六讲	劳动能力	(40)
第十七讲	公民的劳动权利能力和劳动行为能力与民事权利能力和民事行为能力	(43)
第十八讲	什么是劳动立法	(46)
第十九讲	劳动法的制定、修改和废止	(49)

第二十讲	我国劳动立法机关	(52)
第二十一讲	劳动法的由来	(55)
第二十二讲	劳动法·劳工法·工厂法	(58)
第二十三讲	我国劳动法的历史	(61)
第二十四讲	《劳动法(草案)》的坎坷历程	(65)
第二十五讲	我国改革开放以来的劳动法规建设成就	(68)
第二十六讲	《中华人民共和国劳动法》出台前后的几个热点问题	(72)
第二十七讲	我国劳动立法的指导思想及其依据	(75)
第二十八讲	劳动政策与劳动法	(78)
第二十九讲	我国劳动立法规划	(81)
第三十讲	为什么要定期清理劳动法规	(84)
第三十一讲	什么是劳动法律体系	(87)
第三十二讲	什么是劳动法律部门	(90)
第三十三讲	什么是劳动法律制度	(92)
第三十四讲	劳动法律制度与劳动制度	(95)
第三十五讲	什么是“劳动关系法”	(98)
第三十六讲	我国劳动关系调整与劳动关系调整工作	(100)
第三十七讲	劳动关系的建立、变更与终止	(102)
第三十八讲	劳动者·职工·职员·劳工	(105)
第三十九讲	工会及其法律地位	(107)
第四十讲	工会法与劳动法	(110)
第四十一讲	我国的工会组织	(113)
第四十二讲	雇主与单位行政	(116)

第四十三讲	我国有没有“雇主组织”	(119)
第四十四讲	什么是劳动标准法	(121)
第四十五讲	什么是最低劳动标准	(124)
第四十六讲	什么是劳动合同法	(126)
第四十七讲	我国劳动合同制	(129)
第四十八讲	集体合同与集体谈判	(132)
第四十九讲	劳动合同与集体合同有什么区别	(135)
第五十讲	劳动合同、集体合同、劳动法规三者之间 的关系	(138)
第五十一讲	工资与工资法	(141)
第五十二讲	什么是最低工资法	(144)
第五十三讲	我国企业工资制度概况	(147)
第五十四讲	什么是工作时间法	(150)
第五十五讲	我国现行工作时间制度	(154)
第五十六讲	我国职工的休息休假制度	(157)
第五十七讲	加班加点及劳动法对加班加点的限制	(160)
第五十八讲	什么是劳动安全卫生法	(163)
第五十九讲	什么是矿山安全法	(167)
第六十讲	我国的锅炉压力容器安全监察制度	(170)
第六十一讲	什么是女职工劳动保护法	(173)
第六十二讲	我国女职工劳动保护法律制度建设	(175)
第六十三讲	什么是未成年工劳动保护法	(178)
第六十四讲	为什么劳动法严禁使用童工	(181)
第六十五讲	什么是职业培训法	(183)
第六十六讲	我国职业培训制度概况	(186)

第六十七讲	职业资格证书制度与职业技能考核鉴定	(189)
第六十八讲	什么是就业促进法	(192)
第六十九讲	我国劳动就业制度改革	(195)
第七十讲	什么是“社会保险法”	(198)
第七十一讲	我国社会保险制度改革现状	(201)
第七十二讲	什么是“职工退休费用社会统筹”	(204)
第七十三讲	我国职工福利	(207)
第七十四讲	什么是劳动争议处理法	(210)
第七十五讲	劳动争议调解委员会与劳动争议仲裁委员会	(213)
第七十六讲	劳工法庭与劳动法院	(215)
第七十七讲	我国劳动争议处理制度的改革	(218)
第七十八讲	什么是劳动监察法	(221)
第七十九讲	劳动监察机关与劳动监察人员	(223)
第八十讲	劳动法的“法律责任”	(225)
第八十一讲	违反劳动法的民事责任	(227)
第八十二讲	违反劳动法的行政责任	(229)
第八十三讲	违反劳动法的刑事责任	(232)
第八十四讲	劳动行政管理	(234)
第八十五讲	劳动行政工作制度化、法律化目标	(237)
第八十六讲	“劳动行政机关”与“劳动行政部门”	(240)
第八十七讲	我国劳动行政机关立法的沿革	(242)
第八十八讲	国际劳工组织	(245)

第八十九讲	国际劳工公约与国际劳工组织建议书	(248)
第九十讲	国际劳工组织的“三方性原则”	(251)
第九十一讲	加强劳动法制建设的迫切性	(253)
第九十二讲	劳动法制建设的原则	(256)
第九十三讲	我国劳动法制建设的基本任务	(259)
第九十四讲	劳动法制观念与劳动法律意识	(261)
第九十五讲	“我”在劳动法制建设中	(264)
第九十六讲	劳动法为什么要求职工遵守劳动纪律	(266)
第九十七讲	劳动法为什么要求人们遵守职业道德	(269)
第九十八讲	切实贯彻实施《中华人民共和国劳动法》	(271)
第九十九讲	劳动法与劳动法学	(273)
第一百讲	劳动法学对于劳动法制建设的意义	(275)

第一讲 什么是劳动法

劳动法，是指调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系的法律。有时，也可以专指一个国家的劳动法典，如八届全国人大常委会第八次会议通过的《中华人民共和国劳动法》。从法律体系上讲，劳动法是一个独立的法律部门。在世界各国中，颁布劳动法典的国家约占 1/3，其余各国颁布各种各样的劳动法规。

劳动法的内容非常丰富，一般包括：劳动合同法、职业技能开发法、工作时间法、工资法、劳动安全卫生法、女职工劳动保护法、未成年工劳动保护法、社会保险法、职工生活福利法、职工参加民主管理法、工会法、劳动行政机关组织法、劳动争议处理法、劳动监察法等。其中，工作时间法、劳动安全卫生法、女职工劳动保护法、未成年工劳动保护法，亦可以总称为劳动保护法。

劳动法是随着工业革命的发生而出现的。在资本主义社会初期，劳动关系被看作财产关系的变态，一般用民法中关于财产关系的原则调整。18 世纪中期以后，由于广大工人无法忍受超出道德和生理界限的劳动条件，展开了激烈的争取生存权利的斗争，迫使资产阶级国家从法律上限制恶劣的劳动条件。1802 年，英国议会通过的《学徒健康与道德法》，禁止纺织厂使用 9 岁以下的学徒，并规定工作时间每日不得超

过12小时和禁止做夜班。这就是所谓“工厂立法”的开端，也是现代劳动立法的开始。20世纪初，工人运动蓬勃发展，劳工联合问题日益突出，组织工会、集体谈判和集体合同以及劳动争议的处理等问题进入劳动立法范围，其内容已大大超过原来民法所调整的范围，由此劳动法从民法体系中分离出来，成为一个新的、独立的法律部门。第二次世界大战后，在工人罢工斗争的压力下，一些资本主义国家不得不采取改良主义的措施，相继颁布一些改善劳动条件的劳动法律、法规。所以，我们说，劳动法是唯一的一部因为工人阶级斗争而迫使资产阶级政府接受的法律。我国工人阶级在中国共产党领导之下，为争取制定维护工人阶级利益的劳动法进行了长期的斗争。建国以后，我国劳动立法得到了很大的发展，先后制定了许多维护广大劳动者利益的劳动法规。中国共产党十一届三中全会以后，随着国家工作重点转移到社会主义现代化建设和建立社会主义市场经济体制上来，为了改革劳动制度上的弊端，国家颁布了一系列劳动法规。例如，《国务院关于职工工作时间的规定》、《国营企业实行劳动合同制暂行规定》、《女职工劳动保护规定》、《关于企业加班加点工资的规定》、《中华人民共和国中外合资经营企业劳动管理规定》、《全民所有制工业企业职工代表大会条例》、《国有企业职工待业保险规定》、《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》等。最近召开的八届人大常委会第八次会议又审议通过了《中华人民共和国劳动法》，使我国劳动法制建设迈上了一个新台阶。

第二讲 劳动法的地位和作用

一、劳动法的地位

劳动法是一个独立的法律部门，同民法、刑法、经济法等法律部门一样，是我国社会主义法律体系的重要组成部分。

首先，劳动法有自己特定的调整对象。

调整对象是划分法律部门的最主要标准。劳动法调整的对象是劳动关系以及与劳动关系密切相关的其他社会关系。劳动关系是用人单位同劳动者之间在生产、劳动过程中结成的社会关系。与劳动关系密切相关的其他关系，主要是指国家有关机构在管理劳动力、执行社会保险、处理劳动争议和监督检查劳动法贯彻执行过程中同用人单位和劳动者之间所发生的关系。其本身并不是劳动关系，但和劳动关系有着密切的联系，有的是发生劳动关系的必要前提，有的是劳动关系的直接后果，有的则是随着劳动关系的发生而附带发生的。劳动关系和与劳动关系密切相关的其他社会关系虽然属于经济关系，但同民法、经济法等法律部门调整的经济关系有着质的不同，只能由一个独立的法律部门进行统一调整。

其次，劳动法有自己特定的调整方法。

调整方法是划分法律部门的辅助标准。劳动法是对劳动关系以及与劳动关系密切相关的其他关系的调整，既不单纯依靠行政法使用的命令强制方式，也不单纯采用民法使用的

自愿平等方式，而是综合运用各种调整方法。

再次，劳动法有自己特定的基本原则。

我国劳动法的基本原则体现在宪法的有关规定之中，如公民有劳动的权利和义务，劳动者有休息的权利，公民在年老、疾病或者丧失劳动能力的情况下有从国家和社会获得物质帮助的权利等。总起来说，就是“维护劳动者的基本权利”。劳动法的基本原则是劳动法所特有的，其他法律部门都不体现或不主要体现。

第四，劳动法有自己的体系。

劳动法通过宪法中的有关规定、劳动法律、行政法规、部门规章和地方性法规等不同层次的法律规范和相关法律、法规、规章表现出来，内容涉及就业、劳动合同、集体谈判、工作时间和休息时间、职业培训、工资、劳动安全卫生、社会保险、工会和职工参加民主管理、劳动争议处理和劳动监察等诸多方面。

由于各种主客观原因，长期以来，我国的劳动法律部门建设并没有得到应有的发展和取得应有的地位。《中华人民共和国劳动法》的出台，使我国的劳动法律部门终于有了自己的基本法，也为今后劳动法律部门建设发展打下了基础。

二、劳动法的作用

劳动法在维护劳动者合法权益，协调稳定劳动关系，促进经济发展、社会进步和政治稳定等方面，具有十分重要的作用。其作用主要体现在以下方面。

第一，维护劳动者合法权益。劳动法确认了劳动者所应享有的各项基本权利，诸如劳动权、劳动报酬权、劳动保护权、休息权、物质帮助权、民主管理权等，并为这些基本权利的真正实现提供了切实有效的保障。劳动法对劳动条件的

最低标准作了明确规定，为劳动者的生产和生活提供了最基本的保障。劳动法规定了劳动合同制度和集体谈判、集体合同制度，为劳动者依靠自身力量，通过谈判协商机制争取更优越的劳动条件，提供了法律保障。劳动法还对特殊劳动者（妇女、残疾人）的权益保护规定了特殊的措施。

第二，合理组织社会劳动，促进生产发展。劳动法规定了劳动者的自由择业权和用人单位的自主用人权，使劳动力与生产资料的最优结合成为可能。劳动法在维护劳动者合法权益的同时，也维护用人单位的经营自主权，为用人单位合理组织生产提供了保证。劳动法规定了劳动争议处理制度和劳动监察制度，为协调稳定劳动关系和社会经济的平稳发展创造了条件。

第三，提高劳动者的政治、文化和技术业务素质，促进物质文明和精神文明建设。劳动法规定了职业技能开发制度、按劳分配原则、职工奖惩制度和工会制度，有助于提高劳动者的政治、文化和技术业务素质，丰富和扩大了社会主义民主的内容和范围。

第四，促进社会安定团结。劳动法通过促进就业，举办社会保险事业，处理劳动争议，以及其他方面的措施，在维护社会正常生产、生活秩序的同时，对维持安定团结的政治局面也能起到促进作用。

第三讲 “劳动法”与《中华人民共和国劳动法》

“劳动法”与《中华人民共和国劳动法》是什么关系？这是劳动法律知识讲座有必要弄清楚的问题。

我们说，“劳动法”出台了！这个“劳动法”，就等于《中华人民共和国劳动法》。

我们说，劳动法，是一个独立的法律部门。这里的“劳动法”与《中华人民共和国劳动法》就不是一个概念。这里存在一种包含关系。这里的“劳动法”，不仅包括《中华人民共和国劳动法》，而且还包括其他各种劳动法律、法规、规章，甚至还包括其他全部劳动法律规范。

《中华人民共和国劳动法》，一般也可以作为“劳动法典”对待。从1979年1月份开始起草到1994年7月由第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议审议通过，共经历了15年的时间。该法从内容上基本包括了我国劳动法律规范的各方面内容。整个法律文件共分十三章，包括总则、促进就业、劳动合同和集体合同、工作时间和休息休假、工资、劳动安全卫生、女职工和未成年工特殊保护、职业培训、社会保险和福利、劳动争议、监督检查、法律责任、附则。

在《中华人民共和国劳动法》的整个制定过程中，始终坚持了以下原则：（1）以宪法原则为基础，突出对劳动者权益的保护。《中华人民共和国劳动法》作为调整劳动关系的基

本法律，其任务就在于将宪法原则具体化。从国际上各国劳动法产生和发展的历史来看，劳动法的主要宗旨也是保护劳动者利益的。而且，这一原则已被世界大多数国家所认同。

(2) 尽量对基本的劳动标准加以规范。中国经济改革的目标是建立社会主义市场经济体制。市场运行的前提是必须有运行规则。这种运行规则应是统一的行为准则。否则，市场主体无法实现平等竞争。因此，《中华人民共和国劳动法》没有按照用人单位的所有制性质或者经济成份不同分别确定劳动标准，而是规定了各方面都可以接受的基本标准和规范。

(3) 从中国国情出发，尽量与国际通行做法接轨。在认真研究中外不同情况的基础上，注意吸收适合中国国情的做法。与此同时，我国已批准了 17 个国际劳工公约。在起草过程中坚持了一个原则，即参考这些公约的规定，起草《中华人民共和国劳动法》的有关条款。

《中华人民共和国劳动法》的颁布和实施，对于建立健全我国的劳动力市场秩序，对于保障劳动者的合法权益，维护和谐的劳动关系，乃至保持全社会的稳定，都具有十分重要的作用。《中华人民共和国劳动法》的颁布将是我国劳动法制建设历程上一个重要的里程碑。