



现代远程教育系列教材

劳动法

赵德淳 / 编

www.esp.com.cn



经济科学出版社

现代远程教育系列教材

劳 动 法

赵德淳 编

经济科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动法/赵德淳编. —北京: 经济科学出版社, 2008. 8

(现代远程教育系列教材)

ISBN 978-7-5058-7457-2

I. 劳… II. 赵… III. 劳动法-中国-远距离教育-教材 IV. D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 120964 号

责任编辑: 范莹 杨菁

责任校对: 张长松

技术编辑: 董永亭

劳动法

赵德淳 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编室电话: 88191217 发行部电话: 88191540

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

北京欣舒印务有限公司印刷

华丰装订厂装订

787×1092 16 开 19.5 印张 370000 字

2008 年 8 月第 1 版 2008 年 8 月第 1 次印刷

印数: 0001—6000 册

ISBN 978-7-5058-7457-2/F·6708 定价: 28.00 元 (含《操作与习题手册》)

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

现代远程教育系列教材

编 审 委 员 会

主任委员：

阙澄宇 杨 青

委 员：（以姓氏笔画为序）

王立国	王来福	王绍媛	史 达	刘永泽
安福仁	李洪心	吴大军	张军涛	张树军
武献华	林 波	於向平	孟庆杰	赵大利
赵建国	姜文学	谢彦君		

总 序

随着知识经济和信息化时代的到来，终身学习成为社会大趋势，网络教育作为现代远程教育的一种先进模式正在成为人们终身学习的首选形式。

网络教育具有开放性、交互性、共享性、协作性、自主性等特点，突破了时间和空间的限制，使高等学校的优秀教育资源冲破校园围墙的限制，被更多的学习者共享。现代远程教育的“学习环境”，提供了学生自主构建知识的空间，帮助人们随时随地学习，实现了学生个体与群体的融合，从而满足了人们在校园外接受高等教育的愿望。

经历了近十年的光阴，现代远程教育已经发展到 67 所远程教育试点院校，学生近百万人。各高校网络教育学院结合财经、管理学科专业适合网络教育的特点，近年来推出了远程教育高等学历课程体系，最大限度地满足学生个性化自主学习的需要和社会对财经、管理人才的需要。为了确保网络教育质量，本着“我们的产品是教育服务”的宗旨，各高等学校网络教育学院正在努力建立标准化的网络教育管理系统，为学生提供全面周到的服务，建设有中国特色的一流网络大学。

网络教育的不断发展对网络学习的教材建设提出了新的挑战。如何在尊重传统教育的系统性的同时，在教材的内容上更能满足人们继续学习的需要，增强教材的实用性和适用性；在教材的表

现形式上更直观、更易理解、更便于自学，是我们正在努力解决的一个重大课题。为此，我们结合网络教学和课件的特点，组织具有丰富教学经验的老师编写了这套现代远程教育系列教材，尽力做到知识点明确，突出重点、要点，使之适合学生自学。同时，在教材内容上也更强调实用性和适用性，意在使这套教材既适用于现代远程教育学习者使用，同时也适合财经管理在校学生和在职人员学习。

教材的改革是教育理念转变的结果，而教育理念的转变是一个长期而艰巨的过程。它不仅需要教师的努力，更需要广大学生和读者的积极参与。我们热切地希望读者对这套教材提出自己的意见和建议，使这套教材不断得以完善。

这套丛书的编写得到了经济科学出版社的大力支持。他们对此套丛书从选题策划到整体设计都提出了中肯的、有建设性的建议，并为其能够及时出版与广大读者见面付出了大量的、艰辛的努力，在此表示衷心的感谢。

现代远程教育系列教材编委会

杨 青

2008年8月

前言

社会主义和谐社会是各方面利益关系能够得到有效协调的社会，和谐社会也是稳定有序的社会。劳动关系作为最基本的社会关系之一，其稳定有序与否直接制约着和谐社会的建设。从这个意义上说，以劳动关系为主要调整对象的劳动法成为我国法律体系中一个重要的法律部门，在和谐社会的建设中发挥着独特的基础性作用。特别是随着《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》（以下简称《劳动争议调解仲裁法》）和《中华人民共和国就业促进法》（以下简称《就业促进法》）的颁布实施，更是引起了社会各方面的广泛关注。

本教材是按照最新颁布实施的《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》和《就业促进法》而编写的，同时，为满足远程教育学员学习的切实需求，充分考虑到他们的学习特点，为方便自学，在保证劳动法知识体系的完整和内容的准确无误的情况下，本教材尽量采用通俗易懂的语言进行阐述，并且做到重点突出、有所侧重。

在本教材编写过程中，参阅了国内一些劳动法教材和有关研究成果，对此，表示衷心的感谢。由于水平所限，书中难免存在一些不足之处，恳请读者批评指正。

作 者

2008年6月

第一章 劳动法概述	1
第一节 劳动法的概念和调整对象	1
第二节 我国劳动法的基本原则和作用	9
本章小结	14
复习思考题	14
第二章 国际劳动立法	16
第一节 资本主义国家劳动法的产生和发展	16
第二节 国际劳动立法	18
本章小结	35
复习思考题	35
第三章 劳动就业	36
第一节 劳动就业与劳动就业制度	36
第二节 劳动就业服务和管理	43
本章小结	47
复习思考题	47
第四章 劳动合同与集体合同	48
第一节 劳动合同	48
第二节 集体合同	76

本章小结	86
复习思考题	87

第五章 工作时间和休息休假	88
第一节 工作时间	88
第二节 延长工作时间	93
第三节 休息休假	97
本章小结	101
复习思考题	101

第六章 工资	102
第一节 工资与工资制度	102
第二节 工资总量的宏观调控	106
第三节 最低工资保障制度	111
第四节 特殊情况下的工资支付	115
第五节 工资保障制度	117
本章小结	118
复习思考题	119

第七章 劳动安全卫生	120
第一节 劳动安全卫生与劳动安全卫生制度	120
第二节 劳动安全卫生设施标准	122
第三节 劳动安全卫生管理制度	128
本章小结	133
复习思考题	133

第八章 女职工和未成年工的特殊保护	134
第一节 女职工的特殊保护	134
第二节 未成年工的特殊保护	138
本章小结	141
复习思考题	142

第九章 职业培训	143
第一节 职业培训概述	143
第二节 就业前培训	148
第三节 在职培训	152
第四节 职业资格证书制度	154
本章小结	159
复习思考题	159
第十章 社会保险和福利	160
第一节 社会保险概述	160
第二节 社会保险的种类	166
第三节 我国社会保险制度的内容	169
第四节 职工福利	176
本章小结	178
复习思考题	178
第十一章 工会与职工民主管理	179
第一节 工会	179
第二节 职工民主管理	185
本章小结	188
复习思考题	188
第十二章 劳动法执行的监督检查	189
第一节 劳动法执行的监督检查的意义	189
第二节 劳动法执行的监督检查机构及其职权	191
本章小结	195
复习思考题	196
第十三章 法律责任	197
第一节 用人单位和劳动者违反劳动法的法律责任	197
第二节 劳动行政部门及有关部门的工作人员违反劳动法的法律责任	201
本章小结	202

复习思考题·····	202
第十四章 劳动争议的处理·····	203
第一节 劳动争议的处理概述·····	203
第二节 劳动争议的处理程序·····	206
本章小结·····	216
复习思考题·····	217
附录一 中华人民共和国劳动法·····	218
附录二 中华人民共和国劳动合同法·····	228
附录三 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法·····	241

第一章 劳动法概述

学习目标

1. 了解我国目前的劳动法体系包括哪些立法，以及劳动法律制度的主要内容。
2. 了解劳动法的概念，从总体上看掌握劳动法与相关法律部门有哪些区别。
3. 掌握劳动法的调整对象和调整的劳动关系有哪些特征。劳动关系与劳务关系的区别。
4. 掌握劳动法的适用范围。
5. 理解我国劳动法的基本原则。

关键术语

劳动法 劳动法的调整对象 劳动关系 劳务关系 三方协调劳动关系

第一节 劳动法的概念和调整对象

一、劳动法的概念

劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的社会关系的法律规范总称。劳动法的内容主要包括：劳动者的劳动权利与义务；劳动就业的有关规定；劳动合同与集体合同制度；工作时间与休息时间制度；工资支付制度；劳动卫生安全制度；女职工与未成年工的特殊保护制度；职业培训制度；社会保险与福利制度；劳动争议的处理制度；执行劳动法的监督检查制度以及违反劳动法的法律责任等。在社会主义市场经济条件下，由于劳动关系的变化，劳动争议的日益增加，使调整劳动关系的劳动法成为我国法律体系中一个重要的独立的法律部门。

劳动法有狭义和广义之分。从狭义上讲，我国劳动法是指由中华人民共和国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，自1995年1月1日起施行的《中华人民共和国劳动法》，它是国家为了保护劳动者的合法权益，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，促进经济发展和社会进

步,根据宪法而制定的法律。从广义上讲,劳动法是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规范总称。本书所称的劳动法,如果不做特别说明,是指广义上的劳动法。

目前,我国的劳动法律制度主要包括以下部分:(1)劳动法律。由全国人民代表大会及其常委会颁布的劳动法律包括《劳动法》《劳动合同法》《劳动争议调解仲裁法》《工会法》《职业病防治法》《安全生产法》《矿山安全法》《妇女权益保障法》《未成年人保护法》等;(2)劳动行政法规。由国务院颁布的劳动行政法规主要有《女职工劳动保护规定》《禁止使用童工规定》《失业保险条例》《工伤保险条例》《企业劳动争议处理条例》《劳动保障监察条例》等;(3)劳动规章。由原劳动和社会保障部颁布的配套规章主要有《集体合同规定》《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》《企业最低工资规定》等;(4)地方性法规和地方政府规章。由于我国各地方经济发展水平不同,各省、自治区、直辖市以及较大的市的人民代表大会及其常委会结合当地劳动管理的实际需要,通过制定地方性法规,加强对劳动关系的调整。如《辽宁省失业保险条例》等。在我国的劳动法体系中,地方立法较多是劳动法的一大特征;(5)司法解释。最高人民法院于2001年发布的《关于审理劳动争议案件有关问题的司法解释》,对处理劳动争议也起了重要的作用。此外,经我国批准的国际劳工公约也是我国劳动法的渊源。迄今为止,我国已批准了24个国际劳工组织通过的国际劳工公约,例如《消除就业和职业歧视公约》《准予就业最低年龄公约》《同工同酬公约》等。

以《劳动法》为核心的我国劳动法律制度的建立,使我国劳动制度的各个方面逐步走向法治化,具有重要的社会意义。它确立了市场经济条件下劳动关系调整的基本模式,有力地推动了经济体制改革和市场经济的发展;明确了劳动者享有的基本劳动权利,维护了劳动者的合法权益;明确了劳动关系双方的权利义务,有利于减少纠纷,维护稳定、和谐的劳动关系,从而为构建和谐社会提供了重要保证。

劳动法学是以劳动法及其发展规律作为研究对象的一门法学学科,劳动法学主要是以劳动法的基本理论、我国现行的劳动法律制度、劳动法的历史发展规律、外国劳动法的发展和国际劳动立法等为研究对象。由于劳动法是我国社会主义市场经济条件下一个重要的法律部门,因此,劳动法学在我国的法学体系中占有重要的地位,劳动法学的研究越来越受到国家和社会的重视。在加强对社会主义市场经济条件下的劳动关系特点研究,建立、健全适应社会主义市场经济体制的劳动法体系,协调劳动关系,为我国的改革开放提供稳定的社会环境,是我国劳动法学研究的重要任务。同时,随着加入WTO,我国的劳动关系和劳资冲突问题也必将成为国际劳工问题的一部分。如何按照国际劳工标准的要求,加强我国的劳动法制建设,使我国的劳动法制环境与国际劳工标准接轨,从而妥善处理好我国的劳动关系,也将成为我国劳动法学

研究的新课题。

二、劳动法的调整对象

劳动法的调整对象是指劳动法的作用范围。我国劳动法具有自己特定的调整对象，与其他法律部门的调整对象有着严格的区别。劳动法的调整对象是劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系。其中，劳动关系是劳动法调整的最基本的社会关系。

（一）劳动关系

1. 劳动关系的概念

劳动关系是人们在劳动过程中彼此形成的一种社会关系，它反映了人类劳动的社会属性。劳动是人们为了创造社会财富所进行的有意识、有目的的活动，劳动对于人类的生产与人类社会的发展具有重要的意义。在劳动过程中，人们不仅同自然界发生密切的关系，而且人们彼此之间也必然发生一定的关系。人们要进行有意识、有目的的活动，就必须联合起来；即使在个体生产的条件下，人们也必须相互交换劳动成果。人们在劳动过程中这种相互联系，使劳动具有社会性质，劳动关系是极其重要的一种社会关系。

劳动关系相当复杂，它包括劳动者在劳动过程中相互之间的关系、劳动者与用人单位之间的关系等。劳动法并不能调整所有的劳动关系，只能调整一种特定的劳动关系，即劳动者与用人单位之间的劳动关系，这种劳动关系又称为狭义的劳动关系。劳动法调整的劳动关系包括：劳动报酬方面的关系、工作时间与休息休假方面的关系、劳动安全卫生方面的关系、职业培训方面的关系、劳动纪律方面的关系、社会保险和福利方面的关系、劳动争议的解决所涉及的关系等。上述各种关系是我国劳动关系的基本内容，也是劳动法调整的主要对象。

2. 劳动关系的特征

为了确定劳动法调整的劳动关系的范围，必须明确劳动关系的特征。我国劳动法调整的劳动关系具有以下特征：（1）劳动关系的双方当事人，一方是劳动者，另一方是劳动者所在单位，即用人单位，如企业、事业单位、机关、社会团体等。在劳动关系中，劳动者是借助于用人单位提供的生产资料来实现劳动的。如果劳动者借助于自有的生产资料而实现劳动，或者某些家庭成员之间的共同劳动所产生的关系，则不属于劳动法所调整的特定劳动关系。（2）劳动关系的一方当事人从属于另一方当事人。在劳动关系中，劳动者属于用人单位内部的一名成员，劳动者有义务接受用人单位的管理和指挥，劳动者和用人单位之间在行政上是一种从属关系。如果劳动者没有成为用人单位内部的一名成员，即使劳动者为某个单位提供了劳动，也不能成为特定的劳动关系，不属于劳动法的调整对象，而应当由民法加以调整。（3）劳动关系是

基于劳动而产生的一种特定社会关系。劳动关系是劳动者在参加用人单位的某种劳动过程中产生的,劳动关系的产生与劳动者为用人单位提供某种劳动密不可分,这种劳动既包括物质生产领域,又包括非物质生产领域。

劳动法所调整的劳动关系与其他法律所调整的社会关系有严格的区别。如劳动法所调整的劳动关系与民法所调整的劳务关系,有着本质的区别。区别劳动关系与劳务关系,对于做好劳动管理工作,正确适用法律和妥善处理各类纠纷,显得特别重要。具体来说,劳动法调整的劳动关系与民法调整的劳务关系存在下列区别:(1)主体不同。劳动关系的主体是确定的,即一方是用人单位,另一方是劳动者。而劳务关系的主体是不确定的,可能是两个平等主体,也可能是两个以上的平等主体;可能是单位之间的关系,也可能是自然人之间的关系,还可能是单位与自然人之间的关系。(2)性质不同。劳动关系的两个主体之间不仅存在财产关系即经济关系,还存在着人身关系,即行政隶属关系。也就是说,劳动者除提供劳动之外,还要接受用人单位的管理,服从其安排,遵守其规章制度等。劳动关系双方当事人,虽然法律地位是平等的,但实际生活中的地位是不平等的。这就是我们常说的用人单位是强者,劳动者是弱者。而与劳动关系相近的劳务关系的两个主体之间只存在财产关系,或者说是经济关系。即一方提供劳务服务,另一方支付劳务报酬。彼此之间不存在行政隶属关系,而是一种相对于劳动关系当事人,主体地位更加平等的关系。(3)劳动主体的待遇不同。劳动关系中的劳动者除获得工资报酬外,还有保险、福利待遇等;而劳务关系中的自然人,一般只获得劳动报酬。(4)适用的法律不同。劳动关系适用《劳动法》调整,而劳务关系则适用《合同法》调整。(5)形式不同。劳动关系用劳动合同来确立,其法定形式是书面的。而劳务关系须用劳务合同来确立,其形式是不确定的,可以是书面形式,还可以是口头和其他形式。

(二) 与劳动关系有密切联系的其他关系

劳动法的调整对象主要是劳动关系,同时还调整与劳动关系有密切联系的其他关系。这些关系本身虽不属于劳动关系,但是与劳动关系有着密切的联系。因此,劳动法将这些关系也纳入其调整范围之内。劳动法调整的与劳动关系有密切联系的其他关系包括以下几种:

1. 处理劳动争议而发生的关系

我国《劳动法》规定,劳动者与用人单位发生劳动争议后,当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解;调解不成,当事人一方要求仲裁的,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的,可以向人民法院提起诉讼。劳动争议双方当事人与本单位劳动争议调解委员会、劳动争议仲裁委员会、人民法院之间并不存在劳动关系,但是与劳动关系有着密切的联系。劳动法调整上述各种劳动争议关系的目的是,为了及时地解决劳动争

议,以保障劳动争议双方当事人的合法权益。

2. 劳动管理方面的关系

我国《劳动法》规定,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。劳动行政部门与用人单位和职工之间因招收、调配、职业教育和培训等问题而发生的关系由劳动法加以调整,其目的是为了加强对劳动工作的管理,保障劳动者的合法权益。

3. 社会保障方面的关系

劳动法调整的有关社会保障方面的关系,包括社会保险关系和社会福利关系。我国《劳动法》规定,国家发展社会保险事业,建立社会保险制度,设立社会保险基金,使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿;国家发展社会福利事业,兴建公共福利设施,为劳动者休息、休养和疗养提供条件;用人单位应当改造条件,改善集体福利,提高劳动者的福利待遇。在上述社会保障制度的实施过程中,自然会发生社会保障关系。社会保障关系是依附于劳动关系而发生的,与劳动关系有着密切的联系,因此,社会保障关系也由劳动法进行调整。

4. 监督劳动法执行方面的关系

监督劳动法执行方面的关系,即国家有关机关因监督、检查劳动法的执行情况而与用人单位之间发生的关系。我国《劳动法》规定,县级以上人民政府劳动行政部门依法对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督检查,对违反劳动法律、法规的行为有权制止,并责令改正。同时,《劳动法》又规定了劳动行政部门监督检查人员在对用人单位进行监督检查时的权利和义务。上述关系由劳动法加以调整,是为了维护劳动关系的合法性,保证劳动法在每个用人单位得到贯彻执行。

5. 工会组织与用人单位行政之间的关系

我国《劳动法》规定,劳动者有权依法参加和组织工会。工会代表和维护劳动者的合法权益,依法独立自主地开展活动。劳动法之所以将工会组织与用人单位行政之间的关系纳入自己的调整范畴之内,是为了发挥工会组织在维护职工合法权益方面的积极作用,对保证劳动法的贯彻实施起到保证监督作用。

从上述内容可以看出,劳动法调整对象的范围是很广泛的,它不仅包括劳动关系,而且包括与劳动关系有密切联系的其他各种社会关系。劳动法的调整对象不仅涉及劳动者与用人单位,而且涉及有关国家机关、各种社会机构、工会组织。劳动法在很广泛的领域发挥着它特有的作用。

三、《劳动法》的适用范围

我国《劳动法》第二条规定:“在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织(以下统称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者,适用本法。国家机关、事业组

织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。”《劳动法》从我国经济体制改革的实际情况出发，对其实施范围做了专门规定。关于《劳动法》的适用范围，主要包括了以下几方面的内容。

（一）《劳动法》适用于在中华人民共和国境内的所有企业、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者

《劳动法》关于适用范围的规定打破了所有制的界限。在现阶段，我国的劳动关系按所有制形式来划分，可以分为全民所有制单位的劳动关系、集体所有制单位的劳动关系、外商投资企业的劳动关系、私营企业的劳动关系和个体经济组织的劳动关系等。在这些不同所有制形式的企业及依法设立的有限责任公司和股份有限公司中发生的劳动关系，都一律适用《劳动法》。即凡在我国境内依法登记成立的公司、企业、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者，都统一适用《劳动法》。这里需要明确指出的是，就个体经济组织而言，必须是请帮工，带学徒，或者有雇工经营并与劳动者形成劳动关系的，才属于《劳动法》的适用范围。另外，在农村设立的乡镇企业也属于《劳动法》的适用范围之内。

（二）国家机关、事业单位、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照《劳动法》执行

国家机关、事业单位、社会团体的劳动关系有其特殊性，国家对这些劳动关系有特殊规定。同国家机关、事业单位、社会团体已建立劳动合同关系的工勤人员，依照《劳动法》的规定执行。

2005年4月27日，第十届全国人民代表大会常务委员会第十五次会议通过了《公务员法》，规定了国家公务员的条件、义务与权利、职务与级别、录用、考核、职务任免、职务升降、奖励、惩戒、培训、交流与回避、工资福利保险、辞职辞退、退休、申诉控告、职位聘任、法律责任等。公务员的义务、权利和管理，适用《公务员法》。因此，国家公务员不适用《劳动法》。另外，法律、法规授权的具有公共事务管理职能的事业单位中除工勤人员以外的工作人员，经批准参照《公务员法》进行管理。此外，《劳动法》不适用于非农场的农业劳动者、现役军人、家庭保姆等。

从现代各国劳动法的适用范围来看，大体上有两种模式：一是将所有的劳动关系都纳入劳动法的调整范围之内，如朝鲜。二是劳动法只适用企业内部的劳动关系，不适用公务员劳动关系，公务员劳动关系由行政法调整，如美国、日本等西方国家。我国《劳动法》关于适用范围的规定，基本上适应了现代劳动法的发展趋势。

四、劳动法在我国法律体系中的地位

从广义上讲，我国劳动法既包括劳动法典，又包括一系列调整劳动关系的各种单