

高等学校法学试用教材

劳 动 法 学

法学教材编辑部

《劳动法学》编写组

群众出版社出版 新华书店北京发行所发行

贵州新华印刷厂印刷

850×1168毫米 32开本 11.5印张 280千字

1983年5月第1版 1983年5月贵州第1次印刷

统一书号：6067·49 定价：1.20元

印数：1—43500册



说 明

为了适应法学教育发展的需要，在有关单位和法学界的关怀和支持下，我们根据各有关高等院校的推荐，约请了部分专家、学者和教师，编写了一套高等学校法学试用教材，供高等院校各法律专业选用或参考。《劳动法学》是其中的一种。

这套试用教材以马克思列宁主义、毛泽东思想为指导，力求正确地阐述和介绍法学各门学科的基本原理、基本知识和基本资料，注意到内容的科学性、系统性和相对稳定性。

《劳动法学》一书，运用辩证唯物主义和历史唯物主义的观点，以及政治经济学的科学成果，除对我国劳动法规进行阐述外，还研究、探讨了劳动法学的基本理论问题，并对外国劳动法作了简介。

本书是集体编写的，初稿的执笔人是：

关 怀（第一章、第三章第三节、第四章）、任扶善（第二章、第十一章）、陈文渊（第三章第一、二节、第十四章、第十六章）、李芳志（第五章、第六章）、吴思（第七章）、龚建礼（第八章、第九章）、贾俊玲（第十章）、王昌硕（第十二章）、李景森（第十三章、第十七章）、苏万觉、陈文渊（第十五章）、苏万觉、李景森（第十八章）。

初稿经集体讨论后，由关怀、陈文渊修改定稿，任扶善参加部分修改定稿；此外，龚建礼、李景森也参加了部分修改定稿工作。

选派教师 and 有关人员参加这套教材编写的单位有：

北京大学、中国人民大学、北京政法学院、西南政法学院、

吉林大学、华东政法学院、西北政法学院、武汉大学、湖北财经学院、安徽大学、北京对外贸易学院、北京经济学院、中央政法干校、中国医科大学、郑州大学、河南省公安厅、宁夏大学、厦门大学、外交学院、商务印书馆、复旦大学及其分校、南京大学、北京第二外国语学院、国际关系学院、华中工学院等。对上述单位的协助，谨表谢意。

法学教材编辑部

一九八二年十二月

目 录

第一编 总 论

第一章 劳动法与劳动法学

- 第一节 劳动法的概念和对象……………(3)
- 第二节 劳动法的内容和在法律体系中的地位……………(11)
- 第三节 劳动法的作用……………(16)
- 第四节 劳动法学的体系和研究方法……………(21)

第二章 劳动法的起源和发展

- 第一节 劳动法的起源……………(24)
- 第二节 十九世纪后半期的劳动法……………(27)
- 第三节 二十世纪前半期的劳动法……………(29)
- 第四节 现代各国的劳动法……………(35)
- 第五节 国际劳动立法……………(43)

第三章 我国劳动立法的历史

- 第一节 旧中国劳动立法概况……………(53)
- 第二节 革命根据地的劳动立法……………(62)
- 第三节 新中国的劳动立法……………(69)

第四章 劳动法的基本原则

- 第一节 我国劳动立法的指导思想……………(84)
- 第二节 公民有劳动的权利和义务……………(87)
- 第三节 改进劳动组织，不断提高劳动生产率……………(91)
- 第四节 各尽所能，按劳分配；在发展生产的基础上，
提高劳动报酬和福利待遇……………(93)
- 第五节 劳动者有享受休息和劳动保护的权利……………(95)

第六节	劳动者有获得物质帮助的权利·····	(98)
第七节	劳动者有遵守劳动纪律的义务·····	(100)
第八节	劳动者有集会、结社的自由和参加民主管理的 权利·····	(102)
第九节	在劳动方面,男女平等、民族平等·····	(104)
第五章	劳动法律关系	
第一节	劳动法律关系的概念·····	(106)
第二节	劳动法律关系的种类·····	(107)
第三节	劳动法律关系的要素·····	(109)
第四节	劳动法律关系产生、变更和消灭的依据·····	(113)

第二编 全民所有制单位劳动关系的法律调整

第六章	劳动合同	
第一节	劳动合同的概念·····	(119)
第二节	劳动合同的种类、内容、形式与期限·····	(122)
第三节	录用职工的原则和程序·····	(124)
第四节	劳动合同的变更·····	(128)
第五节	劳动合同的终止·····	(131)
第六节	外国有关劳动合同立法概述·····	(133)
第七章	工作时间和休息时间	
第一节	工作时间概述·····	(136)
第二节	工作日的种类·····	(141)
第三节	加班加点·····	(143)
第四节	休息时间的概念和种类·····	(145)
第五节	外国工作时间和休息时间立法概况·····	(149)
第八章	劳动报酬	
第一节	劳动报酬制度的概念·····	(155)
第二节	我国工资立法及其作用·····	(158)

第三节	工资等级制度	(160)
第四节	工资形式	(164)
第五节	奖励工资制度	(166)
第六节	津贴制度	(168)
第七节	特殊情况下的工资	(171)
第八节	工资的保障	(174)
第九节	外国工资立法简介	(175)
第九章	劳动保护	
第一节	劳动保护的概念	(181)
第二节	安全技术规程	(185)
第三节	生产卫生规程	(188)
第四节	劳动保护管理制度	(191)
第五节	伤亡事故报告和处理	(195)
第六节	外国劳动保护立法简况	(198)
第十章	女工与未成年工的特殊保护	
第一节	女工与未成年工特殊保护的概念	(202)
第二节	对女工的特殊保护	(205)
第三节	对未成年工的特殊保护	(207)
第四节	外国女工与未成年工特殊保护立法综述	(209)
第十一章	职业培训	
第一节	职业培训的概念	(212)
第二节	学徒制度	(217)
第三节	技工学校制度	(220)
第四节	在职培训制度	(224)
第五节	外国有关职业培训立法简介	(227)
第十二章	劳动纪律	
第一节	劳动纪律的概念	(232)
第二节	企业内部劳动规则	(238)

第三节	巩固劳动纪律的方针和奖惩制度·····	(242)
第四节	外国劳动纪律立法简况·····	(249)
第十三章	劳动保险	
第一节	劳动保险的概念·····	(253)
第二节	劳动保险的基本原则·····	(256)
第三节	工龄·····	(259)
第四节	劳动保险的待遇·····	(262)
第五节	外国社会保险立法概况·····	(267)

第三编 集体所有制单位与个体经营单位劳动关系的法律调整

第十四章	集体所有制单位劳动关系的法律调整	
第一节	集体所有制劳动关系的概念·····	(273)
第二节	城镇集体所有制劳动关系的法律调整·····	(277)
第三节	农村集体所有制劳动关系的法律调整·····	(281)
第四节	社队企业劳动关系的法律调整·····	(289)
第十五章	城镇个体经营单位劳动关系的法律调整	
第一节	城镇个体劳动关系的特点和意义·····	(298)
第二节	个体单位劳动合同·····	(302)
第三节	城镇个体劳动者协会在调整城镇个体劳动关系中的作用·····	(307)

第四编 工会、劳动争议及对执行劳动法的监督和检查

第十六章	工会和企业民主管理	
第一节	工会的性质、地位和作用·····	(311)
第二节	工会的权利和职责·····	(318)
第三节	职工参加企业管理·····	(323)

第四节	外国工会、职工参加企业管理以及集体合同立法概况·····	(328)
第十七章	劳动争议的处理	
第一节	劳动争议的概念·····	(335)
第二节	劳动争议的处理程序·····	(338)
第三节	外国劳动争议处理程序简介·····	(342)
第十八章	对执行劳动法的监督和检查	
第一节	对执行劳动法进行监督、检查的意义·····	(347)
第二节	工会、主管部门和劳动行政机关对执行劳动法的监督与检查·····	(349)
第三节	违反劳动法的责任·····	(354)
第四节	外国对执行劳动法进行监督、检查的概况·····	(355)

第一编

总论



第一章 劳动法与劳动法学

第一节 劳动法的概念和对象

法和国家一样，是建立在一定经济基础之上的上层建筑，它反映了统治阶级的意志，是统治阶级实现专政和管理国家的工具。在整个法律体系中，包含着众多的法律部门，如宪法、行政法、刑法、刑事诉讼法、民法、民事诉讼法、婚姻法、劳动法、经济法等许多法律，而区分各个法律部门的关键在于它们所调整的社会关系不同。

在我国社会主义法律体系中，劳动法是一个重要的法律部门。根据其特点和所调整的对象可以得出一个最基本的概念：劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的关系的法律。

一 劳动的社会性质和社会劳动关系的历史类型

（一）劳动的社会性质

劳动是人们改变劳动对象使之适合自己需要的、有目的、有意识的活动，它对人类的生产与人类社会的发展具有重要的意义。

在劳动中，人必须同自然界发生密切的关系，恩格斯说：“政治经济学家说：劳动是一切财富的源泉。其实劳动和自然界一起才是一切财富的源泉，自然界为劳动提供材料，劳动把材料变为财富”。^①马克思在分析劳动与自然界的关系时也曾指出：“劳动首先是人和自然之间的过程，是人以自身的活动来引起、调整和控制

^① 《马克思恩格斯选集》第3卷，第508页。

人和自然之间的物质变换的过程。”^① 这说明在生产劳动过程中人与自然的关系是如此重要，人作用于自然界，利用劳动改变自然物的形态与性质，使各种原料成为人类生活需要的财富，才能够借以满足自己的需要。但是还必须看到，劳动是人们有目的地作用于自然界的活动，马克思在谈到劳动过程的三个要素时指出：

“劳动过程的简单要素是：有目的的活动或劳动本身，劳动对象和劳动资料。”^② 由此可见，马克思在强调劳动与自然界的关系时，也指明了意识在劳动中的意义。

劳动对于人类的作用绝不仅仅在于劳动为人类提供了借以生存的生活资料，正如恩格斯所揭示的：“它是整个人类生活的第一个基本条件，而且达到这样的程度，以致我们在某种意义上不得不说：劳动创造了人本身。”^③ 人由于劳动而从动物界分化出来。人和动物的根本区别之一就是：动物只会利用自然界现成的东西，而人则可以通过劳动迫使自然界为自己的目的服务，改变自然界，使它服从于自己的需要。在劳动过程中，人类不仅改变着周围世界，而且也改变着人类本身，发展着人类的体力与精神能力。

除上述劳动与自然界的关系外，我们还必须看到劳动的社会性质。人们在劳动过程中不仅与自然界发生关系，而且人们彼此之间也必然发生一定的关系，人们要进行有目的、有意识的劳动，就必须联合起来，即使在个体生产的条件下，也必须互相交换成果。人们在劳动过程中这种互相联系，必然要受社会经济形态的制约，使他们的劳动具有社会性质。马克思指出：“人们在生产中不仅仅同自然界发生关系。他们如果不以一定方式结合起来共同活动和互相交换其活动，便不能进行生产。为了进行生产，

① 《马克思恩格斯全集》第23卷，第201、202页。

② 《马克思恩格斯全集》第23卷，第202页。

③ 《马克思恩格斯选集》第3卷，第508页。

人们便发生一定的联系和关系；只有在这些社会联系和社会关系的范围内，才会有他们对自然界的关系，才会有生产。”^①由此可见，劳动是一种社会现象，不能脱离社会关系去理解劳动的本质与性质。劳动是在一定的社会形态下实现的人们之间的联系，作为该社会形态特征的生产关系决定着人们在劳动过程中相互关系的性质，也决定了劳动的社会性质。

（二）社会劳动关系及其历史类型

由于在劳动过程中人们必定发生相互的联系，这就构成了一定的社会劳动关系。而社会劳动关系是由一定的生产关系，首先是生产资料所有制的形态所决定的。

人类历史上存在五种基本生产关系形态，这就形成了五种类型的社会劳动关系。这五种类型的社会劳动关系概括起来又分为两种不同的性质，即剥削性、强制性的社会劳动关系与不受剥削的，互相合作性质的关系。

在原始公社制度下，生产关系的基础是生产资料的公有制、劳动是共同的、集体的，生产资料和劳动果实都是公有的，在这个社会里，由于生产力低下，没有剩余产品，这种条件不可能存在剥削，也没有什么阶级，社会劳动关系是简单的互助合作关系。

人类社会在不断地发展，由于生产力的发展，改变了生产方式，改变了原有的生产关系，从而也改变了社会劳动关系的性质。在产生了生产资料的私有制，出现了剥削阶级与被剥削阶级对立的社会以后，生产者之间共同生产、共同消费，彼此平等的劳动关系逐步瓦解。

在奴隶社会，劳动具有了强制的剥削性质。斯大林指出：“在奴隶制度下，生产关系的基础是奴隶主占有生产资料和占有生产工作者，这生产工作者便是奴隶主所能当作牲畜来买卖屠杀的奴

^①《马克思恩格斯选集》第1卷，第362页。

隶。”^①奴隶同生产工具、生产资料以及其他物品一样成为奴隶主占有的对象，这就决定了这种社会劳动关系成为一种剥削关系。

在封建社会里，地主剥削着农奴的劳动，农奴不完全由封建主占有，剥削者不能公开屠杀农奴，但是有权强迫他们劳动，这种社会劳动关系同样是一种剥削关系。

在资本主义制度下，生产关系的经济基础是生产资料的私有制，劳动者虽然不是剥削者占有的对象，但是由于他们被剥夺了生产资料，为了生存而不得不向资本家出卖劳动力。工人出卖劳动力的过程，表面上工人与资本家居于平等的地位，但实质上则是处于一种强制的、依附的地位，这种社会劳动关系仍然是一种剥削关系，只是这种关系更隐蔽一些而已。

在社会主义制度下，新的生产关系使劳动的性质发生了根本的质变，这种社会劳动关系是与各种剥削类型的社会劳动关系根本对立的。在社会主义制度下，生产关系的基础是生产资料的公有制，不存在剥削者与被剥削者的区分，劳动是在生产资料公有制的基础上进行的，是为自己、为社会而劳动。正如列宁所指出：“他们千百年来都是为别人劳动，为剥削者做苦工，现在第一次有可能为自己工作了”。^②在社会主义制度下实行“各尽所能、按劳分配”的原则，从而使社会劳动关系成为劳动者之间同志合作和社会主义互助关系。

通过以上对社会劳动关系的历史类型的分析，我们应该加深对资本主义的劳动制度的本质的认识，和进一步看到社会主义劳动制度的社会主义本质及其无比的优越性，这是我们研究劳动法对象与作用的基本出发点。

二 劳动关系以及与劳动关系密切联系的关系

（一）劳动法所调整的劳动关系的特征

① 斯大林：《列宁主义问题》，人民出版社1955年版，第712页。

② 《列宁选集》第3卷，第393页。

劳动法调整的对象主要是劳动关系，但是在社会关系中，许多的关系都与劳动有关。显然，决不是所有的与劳动有关的关系都包括在劳动法范围之内。劳动法所调整的对象则是指狭义上的社会劳动关系，即人们之间在运用劳动能力、实现劳动过程时所发生的关系，这种社会关系与劳动有着直接的联系，劳动是这种关系的基础，也是它的实质。

作为劳动法调整对象的劳动关系，具体分析起来，有以下的特征：

1. 这种关系与劳动有着直接的联系，劳动是这种关系的实质与内容。

2. 这种关系当事人的一方——公民在企业、机关、集体组织中劳动，并遵守各有关单位的内部劳动规则。

3. 这种关系通常与集体劳动有密切的联系。

4. 这种关系的发生、变更、终止，在劳动过程中的权利义务以及劳动条件应按国家有关法令办理。

区分以上的特征是为了要明确劳动法调整的劳动关系的范围。对于劳动关系，我们必须打破过去存在的一种观点，即劳动法仅仅调整厂矿企业的劳动关系，认为它所调整的范围侧重于体力劳动者的劳动关系，事实上劳动法所调整的劳动关系，是一切劳动者的劳动关系，作为劳动关系当事人的一方的职工，正是劳动者的代称，它不仅包括厂矿企业的职工，还包括国家机关、事业单位的干部和职工，以及科研单位的科技人员和工人，学校的教职员工、从事文化艺术工作的作家和工作人员等等。既包括一切体力劳动者，也包括一切脑力劳动者；既包括广大的工人群众，也包括从事各种工作的知识分子。对于从事脑力劳动的知识分子，他们的劳动条件、工资福利、社会保险、劳动纪律等等也都必须由劳动法来调整，受劳动法规的制约。在社会主义建设中，只有充分调动劳动者（体力劳动者和脑力劳动者）的社会主义积

极性，才能加速实现我国社会主义四个现代化建设。

（二）与劳动关系密切联系的一些关系

劳动关系是劳动法所调整的主要对象，但是还必须看到劳动法不仅仅调整劳动关系，它还承担着调整与劳动关系相密切联系的一些关系。这些关系本身并不是劳动关系，但是却与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，有的是随着劳动关系而附带产生的关系。因为这些关系具有它的特点，所以在我国的法律体系中列入劳动法的范畴之内。

这些关系包括以下几个方面：

1. 处理劳动争议而发生的关系：有关国家机关，如劳动行政部门、卫生部门与企业、事业以及职工之间由于调处和审理劳动争议而产生的关系。

2. 管理劳动力方面的关系：管理劳动力的国家机关（劳动行政部门、人事部门等）与企业、事业机关、团体以及职工之间由于招收、调配和培训劳动力而发生的关系。

3. 执行劳动保险方面的关系：企业、事业单位及职工之间因执行劳动保险而发生的关系。

4. 监督劳动法律执行方面的关系：国家有关机关，如劳动行政部门、卫生部门与企业、机关、事业之间监督、检查劳动法律的执行而产生的关系。

5. 工会组织与企业、机关行政之间的关系。

三 我国劳动法的对象

我国劳动法的对象是我国的劳动关系以及与劳动关系密切联系的一些关系。

新中国成立以后，建立了工人阶级为领导的以工农联盟为基础的人民民主专政的社会主义国家，没收了官僚垄断资本，实行了土地改革，对农业、手工业和资本主义工商业进行了社会主义

改造，消灭了剥削阶级和剥削制度，实现了生产资料的公有制。从根本上铲除和消灭人剥削人、人压迫人的社会现象。这样，就使我国的劳动关系成为了社会主义性质的劳动关系。

如果对我国的劳动关系进一步做细致的分析，可以看出在不同的历史时期存在着一些区别，它具有一定的发展演变过程。

在我国国民经济恢复时期，由于当时存在着多种经济成分，劳动关系出现了社会主义劳动关系与资本主义劳动关系并存的局面，我国的劳动法既要调整国营企业、事业、机关、团体中的劳动关系，又要调整私营企业中的劳资关系。

在1956年社会主义改造基本完成以后，随着生产资料所有制的变化，我国的劳动关系也发生了变化。在国营企业、事业、机关、团体中是社会主义的劳动关系。由于党和国家对民族资本主义经济制定了利用、限制、改造的政策，采取赎买政策通过国家机关的管理，国营经济的领导和工人群众的监督，以各种不同形式的国家资本主义，将资本主义生产资料所有制转变为社会主义的全民所有制。这使在各种不同形式的国家资本主义性质的企业中的劳动关系成为半社会主义性质的劳动关系。在农业合作化以后，1958年我国普遍实现了人民公社化。在对手工业者的个体经济，由供销小组，分散生产，联合经营过渡到手工业生产合作社，也完成了社会主义改造的任务。在农村人民公社及劳动群众集体所有制企业、事业单位中的劳动关系也成为了社会主义性质的劳动关系。

目前，根据我国的国情和现阶段生产力发展的水平，所有制的结构方面，出现了国营经济和集体经济占绝对优势的条件下，允许个体经济、中外合资经济等多种经济成份并存的形势。全民所有制和集体所有制是现阶段所有制结构的主体。因此，社会主义性质的劳动关系在我国的劳动关系中占有主导地位。在全民所有制企业、事业、机关、团体中的劳动关系与劳动群众集体所有制企