

全国高等教育自学考试

法律专业考核点手册

劳 动 法 学

主 编：李 飞

编写人员：张 平 朱卫东 赵大莹
王学棉 陈守海 邹林祥
樊长春 邓峰波 陈劲松
日戈·圣光（藏）

中国法制出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动法学/李飞主编. - 北京: 中国法制出版社,
1999. 6

(全国高等教育自学考试法律专业考核点手册)

ISBN 7-80083-574-X

I. 劳… II. 李… III. 劳动法-法的理论-高等
教育-自学考试-自学参考资料 IV. D912.501

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (1999) 第 22703 号

全国高等教育自学考试法律专业考核点手册

劳动法学

LÁODONG FAXUE

主编/李飞

经销/新华书店

印刷/北京市朝阳区科普印刷厂

开本/787×1092 毫米 32 印张/6.5625 字数/63 千

版次/1999 年 6 月北京第 1 版 1999 年 6 月北京第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 7-80083-574-X/D·551

(北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031) 定价: 9.00 元

(如发现印装问题请与本社发行部联系 电话: 66062752)

前 言

如何能在尽可能短的时间内掌握法学专业各门主干课程的核心内容，以便顺利通过考核，这是每位参加法学专业自学考试的考生所共同关心的问题。我们编写的这套全国高等教育自学考试法律专业考核点手册（丛书），就是为帮助广大考生解决该问题作出的努力与尝试。

这套丛书严格以国家自考委制定的考试大纲为依据，其内容除根据国家最新颁布的有关法律、法规而作相应调整外，原则上以考试大纲的要求为准而不作其他变动。在体例上，以各门学科的考核点为中心，同时结合大纲所包含的知识点，力求体系完整，重点突出，简明准确，便于考生对各门学科的理解与掌握。

这套丛书涵盖了法学专业所有主干课程，对于非法律专业的读者来说，也可以借之全面系统地了解、掌握法学知识。所以这套丛书对普及法律知识，提高公民的法律素养也具有实际作用。

《劳动法学》是本丛书之一，介绍了该学科的重要考核点与知识点，内容涉及到劳动法律关系、劳动就业、劳动合同、工资、劳动争议以及法律责任等诸方面，是参加该学科考核的必备复习参考

书。

对于本书存在的缺陷与不足，我们期盼着各位读者的批评、指正。

作 者

1999 年 4 月

绪 论

一、劳动法学的研究对象

劳动法学的研究对象与劳动法的调整对象不同。劳动法的调整对象是劳动关系与劳动关系有密切联系的某些其他关系，而劳动法学则是以劳动法及其发展规律作为研究对象。劳动法是我国法律体系中的一个独立部门，因此，劳动法学在我国法学体系中也占有重要地位，是我国法学体系中的一个重要分支学科。

二、劳动法学的研究范围

我国劳动法学的研究范围是十分广泛的，它除了研究劳动法的基础理论知识、我国现行的各种劳动法律制度、法律规范以外，还要研究我国劳动法的沿革和发展趋势、劳动法在实施中的情况和经验、外国劳动法和国际劳动立法等。

我国劳动法学要适应社会主义市场经济的发展，探讨劳动法对于培育和发展以劳动力市场为中心的新型劳动体制的法律调整机制，为加强和完善社会主义劳动立法提供理论依据。

三、学习劳动法学的方法和意义

(一) 学习劳动法学的方法

1. 学习和研究劳动法学要从我国国情出发。社会主义社会的根本任务是发展生产力。当前，我国的经济体制改革，目的就在于改革与生产力发展要求不相适应的旧的僵化的经济体制，建立和发展社会主义市场经济体制，促进生产力的发展。作为经济体制组成部分的劳动体制也正在积极进行市场取向的改革，过去多年来形成的过分单一的劳动关系、劳动力的统包统配制度等被以社会主义公有制为主体的多种劳动关系、劳动合同制等所代替。与此同时，与旧体制相联系的长期形成的“铁饭碗”、“大锅饭”等旧观念也为竞争观念、人才观念、效益观念等新观念所代替。有关劳动方面的传统观念正经历着深刻的变革。因此，我们学习和研究劳动法学必须从我国国情出发，适应劳动制度改革的要求，开拓新视野，发展新观念，创造性地进行学习和研究。

2. 学习劳动法学要加强调查研究。我们学习劳动法学必须进行广泛深入的社会调查，重视劳动法学实践和实际情况的研究。在这个基础上才能为劳动法制建设提供切合实际的建议，并对实践中不断提出的新问题作出科学的回答。

3. 学习和研究劳动法学还要善于运用历史分析的方法。运用这种方法学习和研究我国劳动法，

可以使我们深刻理解我国劳动法的本质、现状和发展趋势，掌握我国劳动法发展的规律性。

4. 学习劳动法学还应对外国的劳动法学和国际劳动立法进行比较研究和借鉴。中国是国际劳工组织的会员国之一，我国已批准了 17 个国际公约，今后还将陆续批准一些公约。国际劳动立法对于国际劳工组织会员国的国内劳动立法有着积极的推动作用，因此，我们研究劳动法学也应该认真地研究国际劳动立法。对于比较好的又适合我国目前情况的东西，都应该大胆吸收，以利于我国劳动法学的发展，并逐步与国际接轨。

（二）学习劳动法学的意义

1. 学习劳动法学，可以使我们了解我国劳动法学的基本理论和我国劳动法的社会主义性质以及我国劳动法对保护劳动者的合法权益和调整维护双方稳定和谐的劳动关系，保证我国社会主义现代化建设顺利进行的重要性，从而提高我们遵守和执行劳动法的自觉性。

2. 学习劳动法学，可以使我们了解劳动法律制度改革的重要性，以及劳动法律制度对于我国经济体制改革的保证作用，从而使我们更加自觉地学习和研究劳动法学，积极地促进改革，促进具有中国特色的劳动法学的建立与发展，为我国的劳动法制建设提供理论依据，加速社会主义民主法制和精神文明的建设，促进社会进步。

第一章 劳动法概述

一、我国劳动法的概念

劳动法一词在我国可以作广义和狭义两种理解：狭义上理解的劳动法是指由国家最高权力机关颁布的关于调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其它关系的、全国性的、综合性的法律，即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》（以下简称《劳动法》）。广义上理解的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关系的法律规范总和。除了包括上述的狭义劳动法中的法律规范之外，还包括其他各种规范性文件中有关调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其它关系的法律规范。这些规范性文件包括：（1）全国人民代表大会通过和发布的宪法和基本法律；（2）全国人民代表大会常务委员会制定和发布的基本法律以外的其他法律；（3）国务院制定和发布的行政法规，以及根据1985年第六届全国人民代表大会第三次会议的授权决定，在经济体制改革和对外开放方面所制定和发布的暂行规定或者条例；（4）国务院各部、委

员会发布的规范性命令、指示和规章；省、自治区、直辖市的人民代表大会和它们的常务委员会制定和发布的地方性法规；（5）民族自治地方的人民代表大会制定的自治条例和单行条例；（6）省、自治区人民政府所在地的市和经国务院批准的较大的市的人民代表大会及其常务委员会制定的地方性法规；（7）各省、自治区、直辖市人民政府，各省、自治区的人民政府所在地的市和国务院规定的较大的市和各计划单列市的人民政府以及各经济特区政府制定的规章。

劳动法学中所称的劳动法，一般都是指广义上理解的劳动法而言。

全国总工会发布的条例和办法等，也应列入广义上理解的劳动法范畴之内。例如 1985 年 1 月 18 日，全国总工会书记处第六十三次会议通过的《工会劳动保护监督检查员暂行条例》、《基层（车间）工会劳动保护监督检查委员会工作条例》、《工会小组劳动保护检查员工作条例》。

二、我国劳动法的调整对象

我国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关系。

（一）劳动关系

劳动是人们为创造社会财富所进行的有意识、有目的的活动。人们在社会劳动过程中彼此之间的关系称为社会劳动关系。这种社会劳动关系又可以

分为两种：一种是劳动者在单位的劳动过程中与其他劳动者之间的关系；另一种是劳动者与他所在单位之间的关系。劳动法所调整的劳动关系，并不包括前一种关系，而是仅限于后一种关系。因此，劳动法中所称的劳动关系是指在实现社会劳动过程中，劳动者与所在单位（即用人单位）之间的社会劳动关系。劳动法所调整的这种劳动关系，也可以称之为狭义的社会劳动关系。

劳动法调整的劳动关系具有以下特征：

1. 劳动关系是在实现劳动过程中所发生的关系，与劳动有着直接的联系。所谓实现劳动过程是指劳动者参加用人单位某种劳动的过程，参加物质生产领域的，表现为物质生产性的劳动过程；参加非物质生产领域的，则表现为非物质生产性的劳动过程。

2. 劳动关系的双方当事人，一方是劳动者，另一方是提供生产资料的用人单位。这也就是说，作为劳动关系当事人一方的劳动者并非同自有的或直接支配的生产资料相结合，而是与用人单位提供的生产资料相结合。

3. 劳动关系的一方劳动者要成为另一方用人单位的成员，并遵守单位的内部劳动规则。承揽关系与劳动关系的主要区别在于：承揽人并不加入到定作人单位中成为其成员；承揽人是按照自己的意见，独立地安排自己的劳动或工作；承揽人向定作人交付的是劳动成果，而不是提供自己的活劳动。

劳务关系是提供劳务的一方为需要的一方以活劳动形式提供劳务活动，而需要方应支付约定的报酬。在劳务关系中，提供劳务的一方为需方提供的是活劳动，因此，这种关系更近似于劳动关系。但二者是有区别的。劳务关系与劳动关系的区别在于，劳动关系的主体一方必定是劳动者，另一方是单位，而劳务关系则可以双方都是单位，也可以双方都是公民，或是一方是单位，另一方是公民。此外，劳务关系中提供劳务的一方并不是需要方的成员，他们不是以需要方单位职工的身份，而是以劳务提供者的身份从事劳动。

（二）与劳动关系有密切联系的某些其他关系

我国劳动法不仅调整劳动者与用人单位之间的劳动关系，而且还调整与劳动关系有密切联系的某些其他关系。这些其他关系就其本身来说虽然不是劳动关系，但是它们与劳动关系有着密切联系，例如有的是基于劳动关系而产生的，有的是为了维护劳动关系的合法性而产生的等等。这些关系主要有以下几种：

1. 管理劳动力方面的关系

国家劳动行政部门与单位或职工之间因就业、培训等问题而发生的关系。

2. 社会保险方面的关系

社会保险是指劳动者在年老、疾病或者丧失劳动能力以及处于失业情况下有从国家和社会获得物质帮助的一种权力。社会保险中的某些项目，例如

职工退休、失业或死亡以后，退休职工可以领取退休金，失业职工可以领取失业救济金，死亡职工的家属可以领取丧葬费、抚恤费和救济费等，此时，劳动关系业已终止，但是，这些社会保险是基于原来的劳动关系而产生的，与劳动关系有着密切联系，因此这些社会保险关系也由劳动法进行调整。

3. 处理劳动争议所发生的某些关系

《劳动法》第七十九条规定了处理劳动争议的一般程序：由本单位劳动争议调解委员会调解；由劳动争议仲裁委员会仲裁；由人民法院审理。本单位劳动争议调解委员会和劳动争议仲裁委员会与劳动争议双方当事人之间并不存在劳动关系，但是他们之间的非司法诉讼性质的关系，是为了维护劳动关系的合法性而产生的，与劳动关系有着密切联系。

4. 工会组织与单位行政方面之间的关系

1992年第七届全国人民代表大会第五次会议通过的《中华人民共和国工会法》对于工会组织与单位行政方面之间的关系作了系统的规定。这些关系本身不是劳动关系，但它们是为了维护劳动者的合法权益，保证劳动法的贯彻执行。

5. 有关国家机关对执行劳动法进行监督检查而发生的关系。

有关国家机关，例如劳动行政部门、企业主管部门、卫生部门等，为维护劳动关系的合法性，保证劳动法的贯彻执行，对执行劳动法进行监督检查而发生的关系，本身也不是劳动关系，但是这种关

系与劳动关系有着密切的联系。

三、劳动法在我国法律体系中的地位

劳动法是我国社会主义法律体系中的一个独立部门，它与其他法律部门相区别。

（一）劳动法与民法

1. 调整的对象不同。民法主要是适应商品经济的需要而产生和发展的。民法调整的对象是以商品关系为主要内容的财产关系。民法也调整一定的人身关系，但这种人身关系是与财产关系有着密切联系的。劳动法调整的对象则是劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他关系。

2. 法律关系的主体不同。民事法律关系的主体可以双方都是法人，也可以一方是法人一方是公民，也可以双方都是公民。劳动法律关系的主体一方当事人必定是公民即劳动者，另一方当事人是单位。

3. 调整的原则不同。民法所调整的财产关系主要是商品关系，财产转移依等价有偿的原则进行。我国劳动法所调整的劳动关系也包括一定财产关系的内容，但调整工资遵循的是按劳分配的原则，调整社会保险待遇遵循的是物质帮助的原则。

（二）劳动法与经济法

1. 调整的对象不同。经济法调整的是以纵向经济管理关系为主和与纵向经济管理关系密切联系的经济协作关系。劳动法主要是调整劳动者与用人单位之间的劳动关系，劳动合同关系的发生是基于

双方平等自愿和协商一致的原则横向设定的。

2. 任务不同。经济法的任务在于加强国家对经济活动的宏观调控和提高企业的经营管理水平与经济效益。劳动法的任务在于保护劳动关系双方的合法权益，特别是侧重于保护劳动者的合法权益，以调动劳动者的积极性，增强企业的活力，提高企业的劳动生产率和经济效益。

（三）劳动法与行政法

1. 调整的对象不同。行政法调整的对象主要是国家行政机关行使国家行政职能活动中所发生的关系。劳动法调整的对象主要是劳动者在参加用人单位劳动过程中所发生的劳动关系。

2. 法律关系的主体不同。行政法律关系可以发生在国家行政机关之间；国家行政机关与企业、事业组织、社会团体、个体经济组织之间；国家行政机关与公民之间。行政法律关系的主体范围是十分广泛的，但是法律关系主体的一方必定是国家行政机关。劳动法律关系则发生在劳动者与用人单位之间，劳动法律关系主体的一方必定是公民。

3. 法律关系产生的根据不同。行政法律关系是国家行政机关在执行职务活动中产生的，这种法律关系只要具有该项职权的国家机关单方的意思表示即可产生，无须征得另一方当事人的同意，甚至在违反另一方当事人意愿情况下也可以产生。劳动合同则是基于双方当事人平等自愿和协商一致的原则而产生。

四、我国劳动法的适用范围

我国劳动法的适用范围亦称我国劳动法的效力范围，它是指我国劳动法适用于什么地方、什么人和什么时间。

（一）我国劳动法的空间适用范围

我国劳动法的空间适用范围即我国劳动法适用的地域范围由于制定劳动法律规范性文件的机关不同，适用的地域范围也不同。凡由全国人民代表大会及其常务委员会通过的劳动法律和由国务院发布的劳动行政法规、决议、命令，除法律、法规本身有特殊规定外，适用于我国全部领域；凡属地方性的劳动法规，只适用于当地人民政府行政管辖区域之内；民族自治地方的人民代表大会制定的劳动自治条例和单行条例，只适用于该民族自治地方。

（二）我国劳动法对人的适用范围

我国劳动法对人的适用范围即我国劳动法对哪些人发生效力。《劳动法》第二条是关于劳动法对人适用范围的规定：“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。”因此，劳动法对人的适用范围可以简述为：劳动法适用于基于订立劳动合同而形成劳动法律关系的用人单位和劳动者。

（三）我国劳动法的时间适用范围

我国劳动法的时间适用范围即我国劳动法的时间效力，是指劳动法生效和失效的时间问题。劳动法生效的时间，一般有两种方式：一种方式是法律规范性文件本身规定了从其通过或公布之日起生效；另一种方式是通过或公布之日并不立即生效，而是在该法律规范性文件中规定了施行日期，待施行日期到来时，该法律规范性文件开始生效。劳动法失效的时间，一般也有两种方式：一种方式是法律规范性文件本身明文规定了终止生效的特定时间或特定条件，当特定时间或特定条件出现时，该法律规范性文件便自然失效；另一种方式是国家制定了与旧法律规范性文件内容相同的新的法律规范性文件，在新法律规范性文件中明文指出旧法律规范性文件失效。

五、我国劳动法的本质和作用

（一）我国劳动法的本质

我国劳动法是我国社会主义法律体系中的一个重要的独立部门，它主要是调整我国劳动关系的。我国是以生产资料公有制为基础的社会主义国家，在社会主义初级阶段，存在着以社会主义公有制为主体的多种劳动关系，即除了以全民所有制和集体所有制为主体的劳动关系以外，还存在着个体经济组织的劳动关系，私营企业的劳动关系和外商投资企业的劳动关系等。所有这些劳动关系虽然存在着一定的差异性，但是却体现着根本的共同性，这就

是这些劳动关系都受我国社会主义劳动法的调整。我国劳动法体现着我国广大人民的意志和根本利益，是为了促进我国生产力的发展和我国社会主义现代化建设事业的顺利进行的。因此，我国劳动法是社会主义的劳动法，具有社会主义的本质。

（二）我国劳动法的作用

1. 保护劳动者合法权益，调动劳动者积极性

保护劳动者合法权益是我国劳动法的基本宗旨，《劳动法》第一条明确规定：“为了保护劳动者的合法权益，调整劳动关系，建立和维护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，制定本法”。

2. 建立和谐、稳定的劳动关系，促进生产力的发展

劳动法从调整用人单位和劳动者之间的劳动关系，使它具有劳动权利、义务的性质。劳动法对于保证劳动者的各项劳动权利作了系统、全面的规定，与此同时，在保护用人单位的权利方面也作了相应的规定。

劳动法的许多制度对于完善企业劳动组织，保证企业不断提高生产率和经济效益有重要的作用。例如，职业培训制度对于培养和提高劳动者技术业务知识和劳动技能，保证劳动者的素质具有重要作用；实行新的就业制度，对于保证工人质量，提高工人队伍素质，也具有重要作用；实行劳动合同制度，使企业可以根据生产、工作的特点和需要招用