

西南政法大学成人教育系列教材

劳动法学

■
西南政法大学
教材编审委员会
审定

主编/赖达清



○ 中国检察出版社

西南政法大学成人教育系列教材
西南政法大学教材编审委员会审定

劳动法 学

赖达清 主编

中国检察出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动法学/赖达清主编. - 北京:中国检察出版社,
2000.12

ISBN 7-80086-783-8

I. 劳… II. 赖… III. 劳动法-法的理论-中国-成人教育-教材 IV. D922.501

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 56834 号

劳 动 法 学

赖达清 主编

出版发行:中国检察出版社

社 址:北京市石景山区鲁谷西路 5 号(100040)

电子邮箱:zgjcbs@263 net

电 话:(010)68650027(编辑) 68650025(出版) 68650016(发行)

经 销:新华书店

印 刷:解放军重庆通信学院印刷厂印刷

开 本:850mm×1168mm 32 开

印 张:12 375 印张

字 数:322 千字

版 次:2001 年 1 月第一版 2001 年 1 月第一次印刷

印 数:1—5000 册

书 号:ISBN 7-80086-783-8/D·784

定 价:22 00 元

检察版图书,版权所有,侵权必究
如遇图书印装质量问题本社负责调换

西南政法大学教材编审委员会

主任委员 田平安

副主任委员 徐静村

委	员	卓泽渊	李昌麒	李开国	杨树明
		曾代伟	赵长青	左开大	赵中颢
		陈金全	郑传昆	孙宁华	孙启福
		管光承	张 英		

秘	书	长	杨树明	曾代伟	孙宁华	孙启福
---	---	---	-----	-----	-----	-----

主 编 赖达清

撰稿人 (以姓氏笔画为序)

刘 俊 杨建学 杨 惠

赖长鸿 赖达清 熊 晖

出版说明

世纪之交,我国高等教育正面临着前所未有的发展机遇:国家制定了《面向二十一世纪教育振兴行动计划》,描绘了跨世纪教育改革的蓝图;党中央、国务院作出了《关于深化教育改革,全面推进素质教育的决定》,发出了为中华民族的伟大复兴而奋斗的号召;依法治国的战略决策、西部大开发的进军号角,为法制建设和高等法学教育提出了新的课题;法学教育如何为西部大开发服务,更是我们西部的法学教育工作者不容回避的时代课题和神圣使命。

教材建设是教学基本建设的重要内容。为适应新形势的需要,学校教材编审委员会决定出版一套具有西南特色、体现我校教学、科研最新成果及教材编写水平的高质量的成人教育系列教材。首批审定的教材,计有《行政诉讼法学》、《民事诉讼法学》、《合同法学》、《民法学》、《劳动法学》、《国际经济法学》、《经济法学》、《证券法学》、《公司法学》、《宪法学》共10种。承蒙中国检察出版社的大力支持,首批将在近期陆续发行;其余课程的教材,也将由学校教材编审委员会审定后,分期分批交付出版。

这套规划教材的特点是注重阐释各部门学科的基本理论和基础知识,吸收各门学科的最新研究成果,突出成人教育特点,力求科学性、系统性和适应性。

本教材供成人高等学校法学专业必修课和选修课使用,也可作为法学专业自学者用书。

西南政法大学教材编审委员会

2000年8月

绪 言

【内容提示】本章就劳动法学的概念及内容、学习的意义和方法进行了阐述。学习本章应了解以下几个问题:①劳动法与劳动法学的联系与区别;②劳动法学研究的内容;③学习和研究劳动法学的意义和方法。

劳动法与劳动法学是两个法律概念:劳动法是调整劳动关系及其与劳动关系有密切联系的其他社会关系的法律规范的总称,它是一个独立的法律部门,同民法、经济法、行政法等一样是国家的基本法律;而劳动法学是研究劳动法及其发展规律的一门法律科学。它是社会主义法学体系的组成部分,是法学的一个重要分支学科。作为一门法律学科,它的研究范围十分广泛,不仅要研究我国现行的各项劳动法律制度、法律规范;还要研究劳动法的基本原理,劳动立法,劳动法实施,劳动仲裁和劳动司法;国外劳动法的理论与实践,以及劳动法发展规律和趋势等。

我国劳动法学是在党的十一届三中全会以后,随着全党工作的着重点转移到经济建设上来,才开始引起人们广泛注意的。当前,我国劳动体制改革正向纵深发展,猛烈地冲击着旧的劳动管理体制,改变着旧的劳动观念,许多新的劳动关系和劳动活动准则,需要用法律形式固定下来。因此,加强劳动法学研究,尽快建立和完善劳动法制,以适应社会主义市场经济和建设事业发展的需要,这是一个极为重要和现实的课题。

学习和研究劳动法学可以进一步搞好劳动立法、劳动司法和

劳动法制宣传教育,能够给劳动立法提供科学的理论依据,给培养劳动法学人才提供较为系统的劳动法学知识,使广大干部和劳动群众增强劳动法制观念,更好地掌握法律武器,维护自己的合法权益,保证劳动法律、法规的贯彻执行,使劳动管理工作和劳动活动“有法可依,有法必依,执法必严,违法必究”;同时也有利于促进人们对劳动法学的重视,使其得到提高和发展,更好地发挥它为社会主义现代化建设的服务作用。

学习和研究劳动法学,必须坚持辩证唯物主义和历史唯物主义,从生产力和生产关系,经济基础与上层建筑,即社会基本矛盾的运动变化去考察劳动法的运动变化;坚持党的四项基本原则,维护和保障我国劳动法的社会主义性质和正确的发展方向;坚持实事求是的科学态度和理论联系实际的科学方法,从我国国情出发,加强调查研究,密切联系经济建设的实践。除此之外,还要注意全面、准确地掌握劳动法学的内容,除系统研究劳动法基本规定以外,还应该了解和熟悉我国现行劳动立法、执法和司法的基本运作机制,并对国外劳动法进行比较研究。只有这样,才能揭示劳动法的发展规律,使我国劳动法不断发展,不断完善。

思考题

1. 劳动法学和劳动法的联系与区别是什么?
2. 劳动法学研究的主要内容有哪些?
3. 学习劳动法学的方法是什么?

目 录

绪 言	(1)
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 劳动法的地位	(11)
第三节 劳动法的特征	(16)
第四节 劳动法的本质和作用	(22)
第五节 劳动法的体系和适用范围	(27)
第二章 劳动法的产生和发展	(33)
第一节 国外劳动法的产生和发展	(33)
第二节 我国劳动法的产生和发展	(42)
第三节 香港、澳门和台湾地区劳动法的产生 和发展	(55)
第三章 国际劳工立法的产生和发展	(59)
第一节 国际劳工组织	(59)
第二节 国际劳工立法	(63)
第三节 我国与国际劳工组织的关系	(67)
第四章 劳动法的基本原则	(69)
第一节 劳动法基本原则概述	(69)
第二节 公民享有劳动权利和承担劳动义务原则	(70)
第三节 劳动者享有接受职业培训权利的原则	(72)
第四节 劳动者享有按劳分配权利的原则	(73)
第五节 劳动者享有物质帮助权利的原则	(75)

第六节	劳动者享有参加和组织工会权利的原则	(76)
第七节	劳动者参与用人单位民主管理的原则	(77)
第八节	在劳动方面实行男女平等与民族平等的原则	(78)
第九节	劳动者享有休息和劳动保护权利的原则	(80)
第五章	劳动法律关系	(82)
第一节	劳动法律关系概述	(82)
第二节	劳动法律关系的主体	(85)
第三节	劳动法律关系的内容	(93)
第四节	劳动法律关系的客体	(101)
第五节	劳动法律关系的产生和终止	(103)
第六章	促进就业法律制度	(105)
第一节	促进就业法律制度概述	(105)
第二节	劳动就业制度	(109)
第三节	劳动就业服务体系	(116)
第四节	特殊人员的劳动就业保障	(124)
第七章	劳动合同和集体合同法律制度	(129)
第一节	劳动合同概述	(129)
第二节	劳动合同的订立	(138)
第三节	劳动合同的变更、解除和终止	(146)
第四节	劳动合同的无效及其处理	(155)
第五节	劳动合同的履行及其违反劳动合同的法律责任	(157)
第六节	集体协商和集体合同法律制度	(160)
第八章	劳动报酬法律制度	(171)
第一节	劳动报酬制度概述	(171)
第二节	劳动报酬分配制度	(179)
第三节	最低工资制度	(182)
第四节	津贴和特殊情况下的工资支付制度	(192)

第五节 工资保障制度·····	(195)
第九章 工作时间和休息休假法律制度·····	(198)
第一节 工作时间和休息休假法律制度概述·····	(198)
第二节 工作时间法律制度·····	(203)
第三节 休息休假法律制度·····	(207)
第四节 延长工作时间法律制度·····	(210)
第十章 劳动安全卫生法律制度·····	(213)
第一节 劳动安全卫生法律制度概述·····	(213)
第二节 劳动安全技术规程·····	(220)
第三节 劳动卫生规程·····	(223)
第四节 劳动安全卫生保护管理制度·····	(225)
第十一章 女职工和未成年工特殊劳动保护法律制度·····	(231)
第一节 女职工特殊劳动保护概述·····	(231)
第二节 女职工特殊劳动保护·····	(234)
第三节 未成年工特殊劳动保护概述·····	(240)
第四节 未成年工特殊劳动保护·····	(242)
第十二章 职业技能开发法律制度·····	(245)
第一节 职业技能开发法律制度概述·····	(245)
第二节 职业培训制度·····	(249)
第三节 职业技能鉴定和职业资格证书制度·····	(259)
第十三章 社会保险和福利法律制度·····	(265)
第一节 社会保险法律制度概述·····	(265)
第二节 我国社会保险的基金、结构和待遇·····	(272)
第三节 我国社会保险制度·····	(276)
第四节 社会福利制度·····	(285)
第十四章 劳动纪律法律制度·····	(288)
第一节 劳动纪律的概念和作用·····	(288)
第二节 奖励制度·····	(291)
第三节 违纪行为惩戒制度·····	(293)

第四节	职业道德·····	(300)
第五节	劳动纪律立法完善·····	(302)
第十五章	工会和劳动者民主管理法律制度·····	(307)
第一节	工会·····	(307)
第二节	劳动者民主管理·····	(316)
第十六章	劳动争议处理法律制度·····	(322)
第一节	劳动争议处理法律制度概述·····	(322)
第二节	劳动争议的调解·····	(327)
第三节	劳动争议的仲裁·····	(332)
第四节	劳动争议的诉讼·····	(339)
第十七章	劳动法监督检查法律制度·····	(341)
第一节	劳动法监督检查法律制度概述·····	(341)
第二节	劳动法监督检查的种类、内容和方式·····	(349)
第三节	劳动法监督检查机构及其职责·····	(356)
第十八章	违反劳动法的法律责任·····	(364)
第一节	违反劳动法的法律责任概述·····	(364)
第二节	违反劳动法的行政责任·····	(368)
第三节	违反劳动法的民事责任·····	(372)
第四节	违反劳动法的刑事责任·····	(377)
后记 ·····		(382)

第一章 劳动法概述

【内容提示】本章对劳动法的基本理论问题进行了论述。学习本章内容主要应掌握以下几点:①劳动法的概念和调整对象;②劳动法的适用范围;③劳动法的地位;④劳动法的法律特征;⑤劳动法的本质和作用;⑥劳动法体系。

第一节 劳动法的概念和调整对象

一、劳动法的概念

劳动法是一个具有多种含义的概念。对劳动法的概念,可作如下表述: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的总称。

在理解劳动法的概念时,应注意以下几点:

(一)从定义对象来看

这里所界定的劳动法是我国现阶段的劳动法。

首先,根据马克思主义原理,任何一种社会的上层建筑都受制于赖以存在的经济基础,劳动法作为社会上层建筑的重要组成部分,必然为社会生产关系的性质所决定,因此,不同性质的国家,其劳动法的调整对象,具体内容及特征不可能完全一致。所以,在理解上述劳动法的概念时,必须首先明确,它是指我国社会主义劳动法。其次,人类社会是不断发展的,经济基础的运动客观地推动着上层建筑的进步,因此,不仅不同的国家的劳动法存在着诸多的差

异,而且,在同一国家的不同的历史时期,劳动法也或多或少地存在着某些差别。这里界定的劳动法是我国现阶段,即社会主义初级阶段的劳动法。

(二)从概念的内涵看

这里所说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社会关系的法律规范。因此,不是指一个国家的劳动法典,也不是指它是劳动法学科或劳动法课程,而是指在一个国家的法律体制的有机构成中,它是一个劳动法部门。

任何一种法律规范都以特定的社会关系作为调整对象,劳动法也是如此。劳动法调整的社会关系是劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系。只有把握这一具体内涵才能廓清劳动法与其他法律部门的界限。

(三)从概念的外延来看

通常所说的劳动法有广义和狭义之分。狭义的劳动法是一个特称概念,在外延上具有单一性,专指最高权力机关制定的带有综合性特点的适用于全国范围的基本劳动法律,即1994年7月5日经第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议讨论通过,并于1995年1月1日起施行的《中华人民共和国劳动法》。广义的劳动法是一个集合概念。从外延上看,除了包括上述狭义的劳动法外,还包括其他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。本书为了说明劳动法条文的释义,也在述中涉及到了广义劳动法的内容。具体说,它包括:

1. 宪法中有关劳动方面的规定;
2. 全国人大常委会制定、颁布的劳动法律;
3. 国务院根据宪法、法律及国家最高权力机关授权而制定、颁布的劳动法规;
4. 国务院下属各部门根据宪法、劳动法律、法规制定、颁布的劳动规章;
5. 享有立法权的地方权力机关及其常设机构根据国家法律、

法规及特别授权制定、颁布的地方劳动法规；

6. 享有立法权的地方人民政府根据法律、法规及特别授权制定、颁布的地方劳动规章；

7. 享有司法解释权的国家司法机关就劳动法的适用问题所作的司法解释；

8. 我国缔结或参加的国际劳动法律规范，包括各种与劳动有关的国际公约、条约、协议、议定书等。

除此之外，全国总工会也制定和发布了一些条例和办法，如《工会劳动保护监督员暂行条例》《基层（车间）工会劳动保护监督检查委员会工作条例》《工会劳动保护检查员工作条例》等，这些条例不是国家机关直接制定和发布的法规，但一经国家认可，也可起法规作用，也应列为广义劳动法范畴。

二、劳动法的调整对象

任何法律部门均需调整一定范围的社会关系。就社会关系的内容来看，与劳动有关的社会范围十分广泛。从广义上说，人们在物质资料的生产、交换、分配和消费方面形成的关系都可以说是劳动关系。显然，劳动法不能把这些社会关系都作为自己的调整对象，而只能调整其中一部分，劳动法调整的是狭义上的劳动关系以及与其有着密切联系的其他社会关系。

（一）劳动关系

劳动关系作为劳动法调整对象是在《劳动法》第1条中规定的。劳动关系是指劳动力的所有者和使用者之间在运用劳动能力，实现社会集体劳动的过程中劳动力与生产资料相结合而发生的社会关系。这种关系的产生、变更和终止，不仅与劳动力有密切联系，而且与劳动有直接关系。

劳动力的运用是形成劳动关系的必备要件。

所谓劳动力是指存在于活体人身中使用时能产生价值的体力和智力的总和。由此可见，劳动力具有的特征是：一，人身性。人

身是劳动力的天然载体、不管它以何种形态和何种时空存在,都与劳动者的人身不可分离。二,长期性。劳动力的形成需要较长的时间,不仅人的生理发育需要一定过程才能形成一定的体力,而且脑力的形成更需要家庭、学校、职业教育、实践过程才会拥有。三,短期性。劳动力产生之后,无论是以潜在的,还是无形的状态寓于人体内,如果在一定时间内不被使用,体力会被自然地消耗,脑力就会失去使用价值,它不能像物品那样长期储存待用。四,存续性。劳动力再生产与劳动力存续和劳动者生命是同一过程,不论劳动力是否被使用都必须持续进行。劳动力再生产一旦中断就难以为继,也就意味着劳动者的致残或死亡。五,不可分割性。劳动力的内容往往由多个部分构成成为一个整体而不能分开存在。显然劳动者在一定时间和空间范围内可能使用的是部分劳动力,却仍需全身心投入,只要其中任何一部分被使用,其余未被使用的劳力仍会伴随被使用的劳动力投入同一时间和空间。六,重复性。劳动力在再生产有保障的情况下,可以重复支出使用。七,不可收回性。劳动力一旦支出使用后则无法收回。^①

劳动力的上述特征决定了它无论是以潜在的形态(即蕴含于人体内部处于静态形式或无状态的劳动力)和外在的形态(即表现于人体外部,处于动态形式和行为状态的劳动力)还是以商品形态(进入市场成为买卖客体的劳动力、由劳动力所有者有偿地让渡给他人使用)和非商品形态(没有进入市场而未成为买卖客体的劳动力,由其自己使用或无偿让渡给他人使用)都说明了,它是劳动关系形成、变更或终止的前提条件。

劳动是指人类为了创造社会财富所进行的有目的、有意识的活动。劳动是一个使用范围十分广泛的概念,其含义是制造使用价值的有目的活动,是人以自身的活动来引起、调整和控制人和自然之间的物质变换的过程。由此可见,劳动是人们在物质生产或

^① 王全兴著《劳动法》第46页,法律出版社。

精神生产过程中,通过劳动力运用劳动资料作用于劳动对象,创造使用价值,以满足人们需要为目的的有意识的活动。

根据劳动法的规定,在理解劳动这一概念时,还必须把握其下列特定内涵,第一,它必须是劳动者以职工或雇工的名份所从事的劳动;第二,它必须是劳动者作为谋生手段,获取劳动报酬而在相对固定工作岗位上的劳动;第三,它必须是履行劳动法律规定义务的一种劳动,而不是泛指一切社会劳动;第四,它必须是用人单位的集体劳动,职工劳动交用人单位指挥或指派、内部规则的约束,受用人单位意志的支配。

人类的生存和社会的发展都离不开劳动。然而,人类在劳动过程中,不仅要和自然界发生关系,而且彼此之间也要发生一定的社会关系。因为,只有在一定的社会关系中,劳动才能进行。即使在个体生产的条件下,生产者也必须通过互相交换其成果而彼此发生一定的联系。正如马克思所指出的那样:“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,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,劳动属社会范畴,不能脱离社会关系去理解劳动的本质。由于劳动对人类有着特殊重要的作用。因此,社会劳动关系在全部社会关系中占有重要地位。

1. 劳动法调整的劳动关系的法律特征

(1)从主体上看,劳动关系的主体一方必须是劳动者,即劳动力的所有者和支出者。另一方必须是用人单位,即劳动力的使用者。对此,《劳动法》第2条有明确规定。劳动者是指具备劳动权利能力和行为能力的自然人。作为劳动关系主体的劳动者可以是劳动者个人,也可以是劳动者集体。在某些劳动关系中,劳动者直

^① 《马克思、恩格斯选集》第一卷第362页。