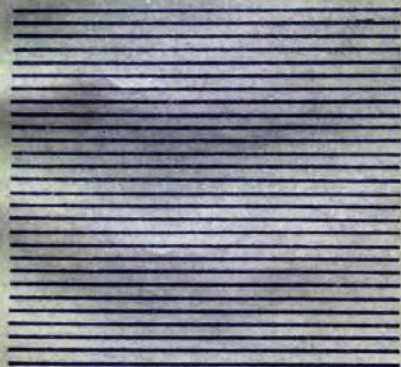


政府法制干部培训教材 国务院法制局审定

劳动法教程

徐颂陶 主编



中国政法大学出版社

D922.5

22

B/M47/08

政府法制干部培训教材

劳动法教程

主 编 徐颂陶
副主编 黄土林
撰稿人 徐颂陶 黄土林
薛庆予 周金泉



中国政法大学出版社

B 794097

劳动法教程

主编/徐颂陶

印刷/河北〇五印刷厂

发行/新华书店首都发行所

开本/32 毫米 787×1092 印张 10.375 字数 230千

版次/1988年12月第1版 1988年12月北京第1次印刷

印数/1-14,000

中国政法大学出版社 ISBN 7-5620-0153-7/D·148

北京市学院路41号 定价: 3.80元

序

为适应我国改革的深入发展和政府职能的转变，迫切需要有计划地培养一支素质较高的政府法制工作干部队伍。根据培训政府法制干部的要求，国务院法制局与中国政法大学联合编写了政府法制干部培训系列教材。这套教材分基础学科与部门法学科两部分。基本法律课程是由中国政法大学的教授、学者编写，专门法律课程由国务院及有关部委的专家和具有丰富实际经验的各级领导干部编写。它不仅适用于政府部门法制干部进修和自学，对于大学法律院系师生教学以及一切有志于法律知识学习的人自学都有参考价值。《劳动法教程》是这套系列教材的一种。

行政管理是一门科学。研究这门科学为的是掌握国家管理的规律，从盲目变成自觉。要提高行政管理的效率，并达到预期的管理目标，必须学习和掌握行政管理科学化的规律。行政管理更需要法治，现代的国家管理从根本上说，是法律的管理。在政府法制中不仅要有完整的行政法律规范体系，而且要求有严格的行政法律监督手段和严明的行政执法体制。只有把行政管理纳入有章可循的法治轨道，才能够抗御个人擅权和以权谋私。正因如此，党的十三大给予行政管理法制化以高度重视，明确指出，“要使行政管理走上法制化的道路。”

行政管理还需要懂法治善管理的人才。实施国家公务员

制度就需要培养和造就一大批行政管理的公务人员，使合格的优秀人才进入各级政府机关。对现有行政工作人员，首先是政府法制工作人员进行政府法制培训，是达到公务员标准的重大措施之一。

国务院法制局与中国政法大学为此联合举办政府法制干部培训班，并编写这套政府法制干部培训系列教材。希望它在促进我国政府法制工作方面起一定作用。从发展趋势看，这套教材对于各级领导干部，特别是对各级主要行政领导干部和政府法制干部，是必读的教材。

编写这类教材在我国尚属初次尝试。初试者，必有新颖、独特之处，当然也会有不足和败笔。相信这套教材定会在使用过程中更加成熟、完善。

中国政法大学校长 江 平
国务院法制局副局长 黄曙海

1988年6月

目 录

总 论

第一章 劳动法的概念	(1)
第一节 劳动法的定义.....	(1)
第二节 劳动法的调整对象.....	(2)
第三节 劳动法与相邻部门法的区别.....	(5)
第四节 劳动法的适用范围.....	(10)
第二章 劳动法的体系	(16)
第一节 劳动法的渊源.....	(16)
第二节 劳动法的内容.....	(19)
第三节 劳动法的体系结构.....	(22)
第三章 劳动法律关系	(28)
第一节 劳动法律关系的概念.....	(28)
第二节 劳动法律关系的主体.....	(31)
第三节 劳动基本权利.....	(35)
第四章 劳动法的产生和历史发展	(47)
第一节 劳动法的产生.....	(47)
第二节 劳动法的历史发展.....	(57)
第五章 中华人民共和国劳动法制建设	(80)
第一节 建国以来劳动立法概况.....	(80)
第二节 劳动法的立法依据和新时期的主要任务...	(92)

第三节	劳动法制建设的改进目标及发展趋势	(97)
第六章	国际劳动立法	(103)
第一节	国际劳动法	(103)
第二节	国际劳工组织	(120)

分 论

第七章	劳动合同法律制度	(133)
第一节	劳动合同的概念及其意义	(133)
第二节	劳动合同立法	(136)
第三节	劳动合同的种类	(140)
第四节	劳动合同的内容	(141)
第五节	劳动合同的订立	(145)
第六节	劳动合同的变更、终止和解除	(146)
第七节	我国劳动合同立法的改进	(149)
第八章	集体合同法律制度	(152)
第一节	外国集体合同制度的发展概况	(152)
第二节	集体合同在我国的发展及其意义	(155)
第三节	集体合同的订立	(160)
第四节	集体合同的形式与内容	(163)
第五节	集体合同的期限与效力	(165)
第六节	集体合同的管理及违约责任	(166)
第九章	职工民主管理法律制度	(167)
第一节	资本主义国家的职工民主管理	(167)
第二节	苏联和东欧国家的职工民主管理	(173)
第三节	企业职工民主管理的客观必然性	(176)
第四节	我国的职工民主管理制度	(178)

第十章 工会法	(183)
第一节 工会法概述.....	(183)
第二节 工会法的历史发展.....	(184)
第三节 工会的组织原则与组织结构.....	(188)
第四节 工会的设立.....	(190)
第五节 工会的权利与义务.....	(192)
第六节 工会的监督与保护.....	(193)
第十一章 工资法律制度	(196)
第一节 工资法律制度概述.....	(196)
第二节 我国经济体制改革前的工资法律制度.....	(205)
第三节 我国工资法律制度的改进.....	(210)
第四节 我国对工资支付的法律规定.....	(216)
第十二章 劳动保护法律制度	(219)
第一节 劳动保护法律制度概述.....	(219)
第二节 工作时间与休息时间法律制度.....	(225)
第三节 劳动安全与卫生技术规程.....	(231)
第四节 劳动安全与卫生管理制度.....	(234)
第五节 女职工和未成年工的劳动保护.....	(239)
第十三章 劳动就业法律制度	(242)
第一节 劳动权与劳动就业立法.....	(242)
第二节 我国劳动就业立法沿革.....	(246)
第三节 我国劳动就业法律制度的内容.....	(251)
第四节 我国劳动就业立法的改进.....	(262)
第十四章 职业培训法律制度	(266)
第一节 职业培训概述.....	(266)
第二节 职业培训的法律调整.....	(268)

第三节	我国职业培训立法概况·····	(275)
第四节	我国职业培训立法的改进·····	(287)
第十五章	劳动保险法律制度·····	(288)
第一节	劳动保险的概念及意义·····	(288)
第二节	劳动保险立法史略·····	(291)
第三节	劳动保险立法的主要内容·····	(293)
第四节	我国劳动保险立法的改进·····	(300)
第十六章	劳动争议处理法律制度·····	(304)
第一节	劳动争议的概念及其产生原因·····	(304)
第二节	劳动争议的法律调整·····	(306)
第三节	我国劳动争议处理制度·····	(311)
第四节	我国劳动争议立法的改进·····	(317)
第十七章	劳动监察法律制度·····	(319)
第一节	劳动监察法律制度概述·····	(319)
第二节	劳动监察机构与劳动监察员·····	(320)
第三节	我国的劳动保护监察制度·····	(322)

总 论

第一章 劳动法的概念

第一节 劳动法的定义

劳动法一词,英文为 Labour law, 法文为 Droit du travail, 日文为労働法。我国汉语中的“劳动法”一词,是从日文转译过来的。在不同的历史时期及不同的国家内,劳动法又被称之为“劳工法”、“劳工立法”、“劳动立法”等。我国目前概以“劳动法”统称,但用于历史和国外时,视情况选用“劳工法”称谓。至于“劳动立法”和“劳工立法”,一般情况下专指劳动法的创制活动,有时也指已颁行的全部劳动法规范。

劳动法一般包括三种含义:(一)劳动法规范的总称,亦指独立的劳动法部门;(二)指劳动法典,即一国编纂的、规格最高的劳动法律文件,如《罗马尼亚社会主义共和国劳动法典》、《菲律宾劳工法》等;(三)指劳动法学。本书中所谈到的劳动法,如无特殊说明,概指第一种含义。

劳动法,顾名思义,是关于劳动问题的法律,是调整劳动关系及其附属于劳动关系的其他关系的全部法律规范的总称。这个定义有以下要点:(一)劳动法是以劳动关系为主

要调整对象的法律；（二）劳动法所调整的关系不限于劳动关系，还包括由这种关系引起的其他关系，如围绕着工会发生的关系、国家与劳动力使用单位及劳动者之间发生的某种关系等；（三）劳动法是规定这些关系的法律规范的总称，而非专指某一单一的法规，同时也包括一些非专门的劳动法规，如1984年5月10日国务院发布的《关于进一步扩大国营工业企业自主权的暂行规定》，1986年12月5日国务院发布的《关于深化企业改革增强企业活力的若干规定》等，这些法规中关于劳动问题的规定，亦属于劳动法范畴。

第二节 劳动法的调整对象

劳动法调整劳动关系以及围绕着劳动关系而发生的其他关系。为了说明其调整对象，还需要进一步了解其中所涉及的劳动、劳动关系及附属于劳动关系的其他关系。

一、劳动

“劳动”一词在内涵和外延上都是非常丰富和宽广的。它涉及到生产力、生产关系的诸多方面，远非劳动法所能全部囊括的。劳动法所规定的劳动具有特定的含义：

（一）是一种抽象的劳动。它包括各种形态的具体劳动（如设计机器、制造机器、操作机器等），也包括体力劳动和脑力劳动、复杂劳动和简单劳动；

（二）是非强制性的、非惩罚性的劳动；

（三）是有偿的劳动，即劳动者有权获取一定的劳动报酬；

（四）是集体劳动，而非个人劳动或家庭劳动；

(五) 是劳动者与非归本人所有或支配的生产资料相结合下的劳动；

(六) 是按照支付劳动报酬一方所确定的劳动规则而进行的劳动；

(七) 是在本国劳动法所规定的特定范围内的劳动。例如，军队中的劳动一般不属劳动法规定的范围；又如家庭雇佣劳动，有的国家的劳动法予以规定，有的国家则不予规定。

二、劳动关系

在劳动过程中，人们不仅要与自然界发生一定的关系，而且要以一定的方式结合起来共同活动和相互交换其活动，否则便不能生产。即使在个体生产的条件下，也必须相互交换劳动成果。因此，劳动不仅具有自然属性，而且具有社会属性，它反映了一定社会形态下的人与人之间在劳动过程中形成的各种关系，这就是社会劳动关系。

社会劳动关系是一种很复杂关系。劳动成果交换关系，劳动者之间的协作关系，劳动组织关系，劳动产品分配关系，劳动中的物质关系和技术关系等，均与劳动有关。但是，这些关系并非全部由劳动法调整。劳动法只是规定其中的特定部分，即狭义的社会劳动关系。这种关系具有以下特征：

(一) 这种关系的全部内容都与劳动有关，即劳动是这种关系的实质和内容；

(二) 当事人一方是劳动者，另一方是劳动力使用者。在通常情况下，后者是法定代表人；

(三) 劳动力使用者一方负责提供劳动条件，并支付劳动报酬；劳动者一方必须按照劳动力使用者的要求进行劳

动；

(四) 当事人双方的法律地位是平等的，但基于劳动关系的功能，劳动者一方从属于劳动力使用者一方，是劳动力使用者一方的属员。

明确以上特征就可以将劳动法所调整的劳动关系限定在特定的范围内，使它同其他非劳动关系，如民事关系、行政关系等区别开；同时也把虽与劳动关系有联系，但不由劳动法调整的关系排除出去，如劳动者之间的协作关系，法人之间的劳动协作和劳动产品交换关系，家庭成员之间的劳动关系等。

在资本主义制度下，因为劳动关系的当事人一方为劳工，另一方为资本持有者，所以劳动关系也称为劳资关系。另外，由于当代资本主义社会中的资本持有者已完全脱离了生产过程，普遍委托代理人为其经营，因而劳资关系又演变为劳使关系。但是，不论资本和管理的分离怎样发展，只要资本主义生产关系继续存在，劳使关系的本质就是劳资关系。

三、附带于劳动关系的其他关系

劳动关系是劳动法的主要调整对象。但是，由于劳动关系的产生、变更和消灭还会引起其他社会关系的发生，而这些关系往往又会影响到劳动关系本身。因此，这些附带于劳动关系的其他关系也属于劳动法调整的对象。各国劳动立法一般还规定以下附带于劳动关系的其他关系：

(一) 为解决就业问题，国家与各社会组织和劳动者之间发生的关系；

(二) 因劳动保险问题。投保的单位和劳动者个人与劳动保险组织之间发生的关系，用人单位与死亡职工遗属之间发生的关系；

(三) 工会组织与企业或者企业行业联合会之间发生的关系；

(四) 国家因监督劳动法的执行而与受监督的社会组织之间发生的关系；

(五) 劳动争议仲裁机构与劳动争议当事人之间发生的关系。

由此可见，国家机关及某些社会组织也可因某种事项与劳动关系当事人发生联系，而受到劳动法的约束。

第三节 劳动法与相邻部门法的区别

一、劳动法在法律体系中的地位

一个国家的法律体系是由该国全部现行法律规范分类组合为法律部门而形成的有机联系的统一体。所谓法律部门，是指规定同一类社会关系的法律规范的整体。规定民事关系的法律规范就组成民法部门；规定民事诉讼关系的法律规范就组成民事诉讼法部分；规定行政管理关系的法律规范就组成行政法部门；等等。简单地说，法律部门就是法律的总体类别。那么，劳动法是不是一个独立的部门法呢？对于这个问题，不论是社会主义国家还是资本主义国家，结论基本上是一致的。通常认为，劳动法以劳动关系为特有的调整对象，有自己完整的体系，并且有其独特的立法宗旨和基本原则，因而可以构成一个独立的法律部门。但是，对于劳动法在法律体系中的地位却有不同的看法。例如，在资本主义国家中，法律体系的结构一般首先划分为公法和私法两大部门：凡以保护公共利益为目的，或者法律关系主体的一

方或双方为国家或公共团体者，就为公法；凡以保护私人利益为目的，或者法律关系主体双方均为私人或私人团体者，就为私法。在19世纪以前，劳动法融于民法之中，亦属私法范畴。劳动法从民法中脱离出来后，有些学者把它视为介于公法与私法之间的一种法。日本把劳动法归类于社会法。社会主义国家摒弃公法与私法的划分方法，一般都把劳动法作为一个独立的部门法而与民法、刑法、行政法、诉讼法等部门法相并列。

当今世界各国在理论上一般都承认劳动法是一个独立的法律部门，但在立法实践上是否承认它，却因各国情况不同而有所差异。这一般决定于以下因素：（一）有无基本的劳动法律——劳动法典或其他规格较高的综合性劳动法律文件；

（二）有无专门处理劳动案件的劳动法院或法庭；（三）有无一批专门从事劳动法研究、担任劳动律师的法律专家。此外，政府有无设立劳动行政部门，社会有无劳动争议调解仲裁机构，以及工会对劳动立法的影响大小等也是应该考虑的因素。

从我国情况看，目前在法学界公认劳动法是一个独立的部门法，但是在立法实践上，由于建国以来劳动立法比较薄弱，体系也不完整，不仅至今没有一部劳动法典，而且由国家权力机关制定的劳动法律也很少，最低工资法、劳动合同法、职业培训法等很多基本的劳动法规还未制定出来，特别是现有的立法，内容上带有明显的行政管理性质，因而有些人把它划入经济法或行政法之中。尽管这种划分不无道理，但绝大多数劳动法学者难以接受这种观点。值得提出的是，随着我国商品经济的发展和劳动制度的改革，国家正在努力健全劳动立法，作为部门法的劳动法体系正在逐步完善和发展。

二、劳动法与宪法的关系

在一国法律体系中，宪法是地位最高的部门法，其余部门法都受其约束，劳动法也不例外。

各国的宪法一般都有劳动问题的规定。例如，关于劳动报酬权问题，苏联1977年宪法第40条中规定：“苏联公民有劳动的权利，即获得有保障的工作并按其工作数量和质量获得不低于国家规定的最低数额的劳动报酬的权利”；罗马尼亚1974年宪法第18条中规定：保证每个公民“按照其劳动的数量与质量受报酬”；意大利1947年宪法第36条中规定：“劳动者均有按其劳动之质与量的比例获得报酬之权利”；阿尔及利亚1976年宪法第59条中规定：“根据‘同工同酬’原则给予的报酬，按实际完成的工作质量和数量来决定”；中华人民共和国成立以来颁布的几部宪法中，也都有劳动问题的规定。

宪法的规定对劳动法有着十分重要的制约作用，劳动法的所有规定都不得与宪法相违背。我国劳动法的一项重要任务，就是要将宪法有关劳动问题的规定加以具体化、制度化，以保证宪法的贯彻实施。

三、劳动法与相邻部门法的区别

（一）劳动法与民法的区别

从劳动法的产生历史中可以了解到，劳动法从民法中分离出来是由于民法的自由、平等原则已不能适应劳动关系的调整需要。因为在资本主义制度下，劳动力买卖双方是难以做到平等的：劳动力购买者在相互竞争中凭借手中的资本可以任意压低劳动力价格，劳动力出卖者为了生存又不得不接受购买者的苛刻条件；进入劳动过程后，劳动力使用者又可以

凭借劳动关系的从属功能任意决定劳动条件并驱使劳动者从事各种类型的劳动，而劳动者为了不被解雇只有被迫服从。在这里，指望抽象的、形式上的自由、平等原则是不能保障劳动者利益的。因此，劳动法担当起修正民法原则的任务。劳动法对合同自由的限制（如对解雇工人的限制），对劳动条件的强制规定（如法定的最低工资、最高工时、劳动安全与卫生标准）对因争议行为（如怠工、停工、罢工）造成雇主损失的赔偿责任的免除等等，都是修正民法原则的体现。从理论上讲，劳动法是通过保障劳动者权益，力图使劳资双方真正处于平等地位。当然，在资本主义制度下是不可能真正做到这一点的。但是我们可以从中看到，劳动法与民法的原则是根本不同的。

我国目前处于社会主义初级阶段，由于生产力发展水平所限，还不具备保障所有劳动者就业的条件；劳动条件的改善也受到一定的物质条件的限制；劳动者集体与劳动者个人之间还存在着利益差别；劳动者对国家和企业的管理以及与生产资料的结合还是间接的；劳动关系的从属职能也同样发生作用。因此，在我国社会主义条件下，保障劳动者的权益并促进劳动关系协调发展，仍然是劳动法所特有的而民法所不具备的效能。

具体地说，我国劳动法与民法有以下区别：

1. 调整对象不同。民法的调整对象是平等主体之间的财产关系和人身关系；劳动法的调整对象是劳动者与劳动力使用者之间的劳动关系。
2. 法律制度的内容不同。民法制度的内容主要包括财产所有权、债权、财产继承权、智力成果权等；劳动法制度