

简明劳动法学

张安顺 编写



501

山西人民出版社

简明劳动法学

张安顺 编写

*

山西人民出版社出版发行（太原并州北路十一号）

太原宝色印刷厂印刷

*

开本：787×1092 1/32 印张：7.9 字数：167.6千字

1988年9月第1版 1988年9月太原第1次印刷

印数：1—6000册

*

ISBN 7—203—00 758—8

F·83 定价：2.2元

学习劳动法学

维护职工合法权益（代序）

孙祥炎

张安顺同志编写的《简明劳动法学》与广大读者见面了，这是一本普及劳动法知识的简明读物，也是广大工会干部和职工的一本有益教材。

劳动法是我国的一个重要的法律部门，是与广大职工的切身利益有着密切联系的法律部门。认真学习、宣传、贯彻劳动法，对于合理组织社会劳动，维护职工的合法权益，调动劳动者的社会主义积极性，不断提高劳动生产率，促进有中国特色的社会主义现代化建设，具有重要的意义。

赵紫阳同志在党的十三大报告中提出，要加强社会主义法制，他说：“国家的政治生活、经济生活和社会生活的各个方面，民主和专政的各个环节，都应做到有法可依、有法必依、执法必严、违法必究。”工会工作作为国家政治生活、经济生活和社会生活的一个重要方面，也必须做到有法可依，严格依法办事。特别是在社会主义初级阶段，由于各种经济形式、各种经营方式和各种分配方式的存在，使劳动者、经营者和所有者之间在总体利益一致的前提下，各有自己的利益；在人民内部还存在着各种利益群体，还存在各种社会阶层利益的差异和矛盾，还会发生劳动争议。这就不仅需要党和政府正确处理各种利益矛盾，而且还需要工会组织来调节相互之间的矛盾。工会作为工人阶级自愿结合起来的

群众组织，应该切切实实代表和维护职工的合法权益，坚决制止和纠正侵犯职工合法权益的行为。为此，工会干部必须认真学好劳动法学，掌握劳动法律武器，依法开展工作。这样，才能更好地为职工说话、办事，有效地维护职工的合法权益，充分发挥工会在现代化建设中的作用。

过去，由于对劳动法的宣传、普及工作抓得不够，以致在职工中、特别是在工会干部中存在着不少劳动法盲，他们对劳动法知识知之不多甚至根本不懂，当发生侵权现象的时候，有的职工或者是逆来顺受，或者采取一些不恰当的行为，一些工会干部或者是不敢为职工说话，或者是想说而不知依据何在，这就需要很好地在广大工会干部和职工中开展劳动法知识的宣传普及工作，增强广大工会干部和职工的劳动法制观念，依法维护职工的合法权益。

为适应广大工会干部和职工学习劳动法的需要，张安顺同志编写了这本《简明劳动法学》，比较系统地介绍了劳动法知识，具有实用性、通用性、普及性的特点。它对于广大工会干部和职工学习、掌握劳动法知识是会有所帮助的。

我希望这本《简明劳动法学》在普及劳动法知识、加强劳动法制、维护职工合法权益方面，发挥它应有的作用。

一九八八年七月

前 言

为了满足广大工会干部和职工学习劳动法学的需要，特编写了这本《简明劳动法学》。

本书以十三大精神为指导，注意联系社会主义初级阶段的实际，力求正确地阐述和介绍劳动法学的基本知识，内容充实，简明扼要，通俗易懂，便于掌握。它不仅是广大工会干部和职工的一本有益教材，也是劳动工资工作者、有关法律工作者、有关院校师生的一本有价值的参考书。

感谢山西省总工会主席孙祥炎同志为本书写了序言。在编写和出版发行过程中，山西人民出版社的陈宇华、宋晋平，山西省送变电工程公司工会给予了大力的支持和帮助，谨致谢意。

由于时间仓促，加之编者水平有限，错误和不妥之处在所难免，敬请读者批评指正。

编 者

1988年7月

目 录

第一章 劳动法概念	(1)
第一节 劳动法的对象.....	(1)
第二节 劳动法的内容和它在法律体系中的地位	(5)
第三节 劳动法的作用.....	(9)
第四节 工会工作者必须认真学习、坚决维护、贯彻劳动法.....	(13)
第二章 劳动法的基本原则	(18)
第一节 劳动法基本原则的概念.....	(18)
第二节 宪法是我国劳动法基本原则的法律依据	(20)
第三节 我国劳动法的各项基本原则.....	(23)
第三章 劳动法律关系	(35)
第一节 劳动法律关系的概念.....	(35)
第二节 劳动法律关系的要素.....	(37)
第三节 劳动法律关系产生、变更、消灭的依据	(42)
第四章 劳动合同法律制度	(45)
第一节 劳动合同的概念、种类、内容与形式...	(45)
第二节 劳动合同的订立.....	(50)

第三节	劳动合同的变更.....	(54)
第四节	劳动合同的终止.....	(58)
第五章	工作时间与休息休假法律制度.....	(62)
第一节	工作时间概念.....	(62)
第二节	工作日的种类.....	(64)
第三节	加班加点制度.....	(66)
第四节	休息时间的概念与休息时间的种类.....	(69)
第六章	劳动保护法律制度.....	(74)
第一节	劳动保护的概念.....	(74)
第二节	安全技术规程.....	(77)
第三节	劳动卫生规程.....	(79)
第四节	劳动保护管理制度.....	(83)
第五节	伤亡事故报告和处理.....	(89)
第七章	女职工和未成年工特殊劳动保护制度.....	(94)
第一节	女职工和未成年工特殊劳动保护的概念.....	(94)
第二节	对女职工的特别劳动保护.....	(97)
第三节	未成年工的特别劳动保护.....	(101)
第八章	劳动报酬制度.....	(104)
第一节	劳动报酬制度的概念.....	(104)
第二节	工资制度.....	(107)
第三节	奖金制度.....	(117)
第四节	津贴制度.....	(120)
第五节	工资的保障与监督.....	(123)

第九章 职业培训制度	(126)
第一节 职业培训制度的概念.....	(126)
第二节 学徒制度.....	(129)
第三节 职业技术学校.....	(133)
第四节 在职培训制度.....	(137)
第十章 劳动纪律与奖惩制度	(141)
第一节 劳动纪律的概念.....	(141)
第二节 我国巩固劳动纪律的方针和有关劳动纪律的立法.....	(144)
第三节 企业内部劳动规则.....	(147)
第四节 企业职工奖惩制度.....	(149)
第五节 国家行政机关工作人员奖惩制度.....	(154)
第十一章 劳动保险制度	(158)
第一节 劳动保险的概念.....	(158)
第二节 我国劳动保险的基本原则.....	(162)
第三节 工龄.....	(164)
第四节 我国劳动保险的待遇.....	(168)
第十二章 工会法	(179)
第一节 工会法的概念.....	(179)
第二节 工会的性质、地位与作用.....	(181)
第三节 工会的权利和职责.....	(186)
第四节 工会经费.....	(191)

第十三章 职工代表大会制度.....(193)

第一节 我国企业民主管理制度的产生与发展...(193)

第二节 职工代表大会的性质和职权.....(196)

第三节 职工代表.....(198)

第四节 职工代表大会组织制度.....(200)

第五节 职工代表大会的工作机构.....(202)

第十四章 集体合同制度.....(205)

第一节 集体合同的概念.....(205)

第二节 集体合同制度的作用.....(208)

第三节 集体合同的内容与签订程序.....(210)

第四节 违反集体合同的责任.....(212)

第十五章 劳动争议处理制度.....(215)

第一节 劳动争议的概念.....(215)

第二节 劳动争议处理机构.....(220)

第三节 处理劳动争议的程序.....(226)

第四节 工会在处理劳动争议方面的作用.....(228)

第十六章 劳动监察法.....(232)

第一节 对执行劳动法进行监督检查的意义.....(232)

第二节 对执行劳动法进行监督检查的机构.....(235)

第三节 违反劳动法应负的责任.....(240)

第一章 劳动法概念

第一节 劳动法的对象

我国的法律部门很多，它包括：宪法、行政法、刑法、民法、婚姻法、经济法、劳动法、诉讼法等，这些法律部门的划分是以它们所调整的社会关系不同而相互区别的。

劳动法是我国社会主义法律体系中的一个独立部门。它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。由此可以看出，劳动法调整的对象包括两方面的关系：一是劳动关系，这是劳动法调整的最主要、最基本的关系；二是与劳动关系有着密切联系的其他社会关系。

一、劳动关系

（一）劳动关系的涵义

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，它是人类社会能够生存和发展的基础。在劳动中，人们不仅要与自然界发生一定的关系，而且人们彼此之间也必然发生一定的关系。劳动关系就是人们在从事劳动过程中所发生的社会关系。

（二）劳动关系的历史类型

劳动关系的性质同生产关系一样，是由生产资料所有制的形式所决定的。人类社会历史上存在五种基本生产关系形态，与此相适应，就存在五种类型的劳动关系。

第一，原始社会的劳动关系。在原始社会，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，劳动成果也是公有的。在这个社会里，由于生产力水平低下，没有剩余产品，没有阶级，也没有剥削，劳动关系是简单互助合作的关系。

第二，奴隶社会的劳动关系。奴隶社会是人类历史上第一个剥削阶级社会，在奴隶社会，奴隶主不仅占有生产资料，而且占有奴隶，奴隶主可以把奴隶当作牲畜一样来买卖屠杀，这就决定了奴隶社会的劳动关系是一种强制性、剥削性的关系。

第三，封建社会的劳动关系。在封建社会里，地主剥削农民的劳动，虽不完全占有农民，不能公开屠杀农民，但有权强迫农民劳动，所以，这种劳动关系同样是一种强制性、剥削性的关系。

第四，资本主义社会的劳动关系。资本主义社会里，资本家占有生产资料，工人阶级一无所有，他们为了生存而不得不向资本家出卖劳动力，工人在出卖劳动力的过程中，表面上是等价交换，与资本家处于平等地位，但实际上是处于一种强制的、依附的地位，这种劳动关系仍然是一种强制性、剥削性的关系，只是更隐蔽一些而已。

第五，社会主义的劳动关系。在社会主义制度下，生产关系的基础是生产资料公有制，不存在阶级剥削和阶级压迫，劳动者是为自己、为社会而劳动，劳动成为每一个有劳动能力的公民的光荣义务和职责，这种劳动关系是不受剥削的劳动者之间同志般合作与互助关系。

（三）劳动法所调整的劳动关系的特征

劳动法调整的对象主要是劳动关系，而社会生活中，许多关系都与劳动有关，劳动法并不调整所有一切与劳动有关的社会关系，劳动法所调整的对象是指狭义上的劳动关系，即劳动者同劳动者的录用者之间在劳动过程中所发生的关系。它有以下几个特征：

第一，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。如农民在自由市场上出售农副产品与城市居民发生的关系，虽然与劳动有关，但没有直接的联系，因而不是劳动法所调整的对象。

第二，劳动关系的当事人，一方是公民，另一方是单位，如企业、事业、机关、团体等。劳动者与劳动者之间、单位与单位之间发生的关系也不是劳动法调整的对象。

第三，劳动关系当事人的一方——劳动者要参加到另一方——单位中去，成为该单位的成员，履行一定的劳动义务，并遵守该单位的有关规章、制度。如：作家与出版社之间的关系，虽然一方是劳动者，另一方是单位，但也不是劳动法调整的对象，因为作家并没有参加到该单位——出版社中去，没有成为出版社的成员。

第四，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都应按照国家有关法规办理。

（四）我国劳动关系的种类

社会主义初级阶段的根本任务是发展社会生产力，为了发展生产力，十一届三中全会以来，在所有制结构方面，出现了多种经济形式并存的局面，与此相适应，现阶段我国的劳动关系具体表现为以下几种类别：

第一，国家机关和全民所有制企业、事业等单位的劳动

关系。

第二，城乡劳动群众集体所有制单位的劳动关系。

第三，私营经济中的劳动关系。

第四，劳动者个体经营单位中的劳动关系。

第五，中外合资经营企业、中外合作经营企业以及外商独资企业中的劳动关系。

二、与劳动关系密切联系的其他社会关系

劳动法所调整的对象主要是劳动关系，但还必须明确，劳动法不仅调整劳动关系，而且还调整与劳动关系密切联系的其他社会关系。这些关系本身并不是劳动关系，但是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。因为它们具有这些特点，所以，把它们也列入劳动法范畴之内。

这些关系包括以下几方面：

1、处理劳动争议而发生的关系。这是指国家劳动行政机关、基层组织的主管机关、工会组织与劳动关系双方当事人之间由于调处和审理劳动争议而发生的关系。

2、劳动力管理方面发生的关系。指国家劳动行政机关与劳动关系双方当事人之间由于招收、调配、培训劳动者而发生的关系。

3、执行劳动保险方面的关系。指企业、事业、机关单位与职工之间因执行劳动保险而发生的关系。

4、监督劳动法规的执行方面的关系。指有关国家机关，如劳动行政机关、基层组织的主管机关，工会组织与劳

动关系双方当事人之间因监督劳动法的执行而发生的关系。

5、工会组织与企业、事业等单位的劳动关系当事人之间的关系。

第二节 劳动法的内容和它在法律体系中的地位

一、劳动法的内容

就我国劳动法而言，概括起来主要包括以下内容：

（一）关于劳动合同的订立与解除程序的规定：包括劳动关系产生、变更和终止的法律形式以及由此产生的双方当事人的权利与义务，录用职工的程序、调动工作的条件、对辞退职工的限制等法律规定。

（二）关于集体合同的签订与执行办法：包括集体合同的内容与签订程序及对执行集体合同的监督、检查制度。

（三）工会和职工民主管理制度：包括对工会的性质、地位、权利和职责以及职工参加企业民主管理的形式各项规定。

（四）工作时间和休息休假制度：包括标准工作日和工作周的各项规定，对加班加点的限制、休息时间、法定节假日等规定。

（五）劳动报酬制度：包括工资等级制度、工资形式、特殊情况下的工资支付办法、工资保障措施、奖金制度、津贴制度等。

（六）劳动安全与卫生制度：包括各种安全卫生的技术规程、劳动保护用品的发放标准、各种安全卫生管理制度

度。

(七) 女职工和未成年工的劳动保护制度：包括对女职工、未成年工从事有害健康工作的限制，对女职工的四期保护，对未成年工就业年龄和工作时间的限制等。

(八) 劳动纪律和职工奖惩制度：包括内部劳动规则的种类和内容，对模范遵守劳动纪律职工的奖励办法、对违反劳动纪律职工的惩处办法等。

(九) 社会保险与劳动保险制度：包括劳动保险的项目和待遇，保险金的来源、工龄的计算办法、各项集体福利事业的规定等。

(十) 职业技术培训办法：包括学徒制度、职业技术学校制度、在职职工的培训制度等各项规定。

(十一) 劳动争议处理的规定：包括劳动争议的范围、处理劳动争议的机构、程序等。

(十二) 对执行劳动法的监督和检查制度：包括国家劳动行政机关、工会、企业主管部门监督检查劳动法执行情况的职权范围以及违反劳动法应承担的各种责任。

二、劳动法在法律体系中的地位

(一) 劳动法是一个独立的法律部门

在历史上，劳动法是随着工业革命的发展而出现的。在此以前，各国的法律体系中并不存在独立的劳动法这样的法律部门。在资本主义社会初期，劳动关系被看作财产关系的变态，一般用民法中关于财产关系的原则调整雇佣劳动关系。18世纪中叶以后，由于广大工人无法忍受超出道德和生理界线的恶劣劳动条件，展开了激烈的争取生存权利的斗争，迫

使资产阶级国家从法律上限制恶劣的劳动条件。1802年，英国议会通过了《学徒健康与道德法》，禁止纺织厂使用9岁以下的学徒，并规定工作时间每日不得超过12小时，同时禁止做夜班，这就是所谓“工厂立法”的开端，也是现代劳动法的开端。此后，德国、法国、意大利、日本、美国等国家都相继颁布了工厂法，其内容从仅仅解决某一方面劳动问题的立法，发展到全面的劳动立法，从解决某一部分劳动者劳动问题的立法，扩大到实施于整个国家劳动者的立法。许多国家大量的劳动法规的产生与劳动法典的颁布，逐步使劳动法在各国的法律体系中成为一个新的、独立的法律部门。

俄国十月革命胜利以后，1917年11月11日由苏维埃政权公布并由列宁签署的关于8小时工作日的法令，是世界上第一个社会主义劳动法律文件。1918年苏维埃政权通过了第一部劳动法典，1922年又重新颁布了一个更为完备的《苏俄劳动法典》，它以法典的形式使劳动法彻底脱离了民法的范畴，在法律体系中成为一个独立的法律部门。

我国工人阶级为争取制定维护工人阶级利益的劳动法进行了长期的斗争。1922年中国共产党成立的全国工人运动领导机关——中国劳动组合书记部，组织了大规模的劳动立法运动，拟定了《劳动立法原则》，并制定了《劳动法案大纲》。第二次国内革命战争时期，在中央苏区，1931年11月中华苏维埃工农兵第一次全国代表大会通过了《中华苏维埃共和国劳动法》。抗日战争时期，各边区政府也颁布了一些劳动法规。建国以后，我国劳动立法得到了很大发展，先后制定了许多维护工人阶级和广大劳动者利益的劳动法规，使劳动法成为我国法律体系中重要的组成部分。

劳动法是社会主义法律体系中一个独立的重要部门，首先在于它有自己的调整对象——我国的劳动关系以及与劳动关系密切联系的一些关系。其次，在于调整这些关系具有自己的基本原则与指导思想，而这是其他法律部门不能取代的。再次，在我国社会主义制度下，劳动有着重要地位。劳动法是劳动政策的法律表现形式，党和国家对劳动与劳动政策高度关切，所以，劳动法在法律体系中也占有了重要的地位。

（二）劳动法与宪法、经济法、民法的关系

为了弄清劳动法在法律体系中的地位，还必须深入理解劳动法与宪法及其邻近法律部门的关系。

1、劳动法与宪法的关系

宪法是国家的根本大法。劳动法与宪法的关系是部门法与根本法的关系。宪法中有关劳动问题的规定，是我国劳动法的基本原则；劳动法是宪法中有关劳动问题的规定的具体化，否则宪法中有关劳动问题的基本原则将无法得到贯彻和实施。反之，假如劳动法的各种法律规范脱离与违背了宪法关于劳动问题的原则规定，这样制定出来的劳动法规也将失去正确的方向。因此，劳动法的制定必须正确反映宪法的指导思想和基本原则。

2、劳动法与民法的关系

我国的劳动法和民法都属于社会主义的上层建筑，都是社会主义性质的，都是为社会主义经济基础服务的。但是，劳动法和民法是有区别的，它们属于两个独立的、平行的法律部门。

它们的区别主要是调整的对象不同。劳动法是调整社会