

全国工会干部岗位培训用书

劳动法 学

学习纲要

中华全国总工会组织部组织编写

2.501

中国工人出版社

劳动法学学习纲要
中华全国总工会组织部组织编写

出版发行： 中国工人出版社(北京安外六铺炕)
经 销： 新华书店北京发行所
印 刷： 1201 印刷厂
开 本： 787×1092 毫米 1/32
印 张： 5.875
字 数： 128 千
印 数： 1—80100 册
版 次： 1991 年 2 月第 1 版
1991 年 2 月北京第 1 次印刷
书 号： ISBN 7—5008—0797—X/D·133
定 价： 2.10 元

前 言

按照国家教委改革成人教育要求的精神和全国总工会的部署,工会干部教育正向着以岗位培训为重点的方向发展。为了有计划、有步骤地进行工会干部岗位培训,统一全国工会干部岗位培训教学要求,确保岗位培训教学质量,根据广大工会干部的要求和工会干部教育工作的需要,经全国总工会书记处批准,全总组织部组织全国部分工会干部院校教师,按全总《关于进一步加强和改革工会干部教育工作的决定》(工总宣字〔1988〕37号文件)精神,编写了《马克思主义基本原理》、《工会学》、《当代工运》、《工会领导学》、《劳动法》和《经济管理概论》六门课的《学习纲要》。

《学习纲要》均由全国总工会领导同志、全总有关部门负责人,以及中国工运学院有关教授担任主审,全国部分工会干部院校一些副教授担任主编。《学习纲要》的编写,以马列主义、毛泽东思想为指导,努力做到从实际出发,根据工会干部岗位应具备的最基本的政治思想素质、业务素质和实际工作能力要求,贯彻学用结合、按需施教、干什么学什么、缺什么补什么的原则,强调针对性、实用性和时代性,同时又注意理论性和系统性,是目前全总唯一指定的工会干部岗位培训的学习用书和各级工会干部教育工作者、各级工会干部院校教师进行岗位培训的教学必备书。

《劳动法学学习纲要》以我国现行劳动立法为依据,结合我国社会经济生活实际和司法实践,全面而扼要地阐述了我国劳动立法的基本精神和主要内容,研究探讨了劳动法学的基本原理。

本书由刘书臻主编。由全国总工会法律顾问、中国人民大学法学教授关怀,全国总工会法律工作部部长李士伟主审。

参加本书编写的有:刘书臻(一——七章)、强磊(八——十三章)、王斌(十四章)。

参加本书提纲讨论的有:张作川、刘耕。

由于工会干部岗位培训的教材建设尚处于初始阶段,有待于不断地提高和完善,加之编写时间仓促,书稿难免有这样那样的缺点,敬请广大工会干部和教师在学习和教学中提出宝贵的批评意见,以便我们共同把岗位培训教材建设搞好。

编 者

一九九〇年十二月

目 录

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 劳动法的基本内容和表现形式.....	5
第三节 劳动法的地位和作用.....	9
第二章 劳动法的基本原则	14
第一节 劳动法基本原则的含义和特点	14
第二节 我国劳动法的基本原则	16
第三章 劳动法律关系	22
第一节 劳动法律关系的概念和特点	22
第二节 劳动法律关系主体	24
第三节 劳动法律关系的内容和客体	27
第四节 劳动法律关系的发生、变更和消灭.....	29
第四章 劳动就业和招用	32
第一节 劳动就业的概念及意义	32
第二节 解决劳动就业的方针和途径	35
第三节 劳动服务公司	39
第四节 招工制度	40
第五章 劳动合同	44
第一节 劳动合同的概念及意义	44
第二节 劳动合同的内容、形式、种类和期限	48

第三节	劳动合同的订立、变更、终止和解除	53
第四节	劳动合同的管理及违约责任	56
第六章	集体合同	59
第一节	集体合同的概念及意义	59
第二节	我国的集体合同立法	61
第三节	集体合同的内容与签订程序	63
第四节	集体合同履行情况的检查和违约责任	65
第七章	职业培训和考核	68
第一节	职业培训的概念及意义	68
第二节	职业培训的形式及其制度	70
第三节	考核制度	74
第八章	劳动报酬	77
第一节	劳动报酬的概述	77
第二节	我国的工资制度	81
第三节	最低工资制度	86
第四节	特殊情况下的工资	88
第五节	我国的工资保障	91
第九章	劳动保护	94
第一节	劳动保护概述	94
第二节	劳动保护的作用	96
第三节	我国劳动保护的基本内容	98
第十章	劳动保险	117
第一节	劳动保险概述	117
第二节	劳动保险的作用	121
第三节	我国劳动保险的原则	123
第四节	我国现行的劳动保险制度	124
第十一章	其他劳动关系的法律调整	130

第一节	集体所有制单位劳动关系的法律调整·····	130
第二节	个体经营单位劳动关系的法律调整·····	135
第三节	私营企业劳动关系的法律调整·····	139
第四节	外商投资企业劳动关系的法律调整·····	141
第十二章	劳动纪律和奖惩·····	148
第一节	劳动纪律概述·····	148
第二节	企业职工奖惩制度·····	150
第三节	对违纪职工的除名和辞退·····	156
第十三章	劳动争议处理·····	159
第一节	劳动争议的概述·····	159
第二节	我国的劳动争议概述·····	160
第三节	我国劳动争议产生的原因·····	162
第四节	我国劳动争议的处理规定·····	163
第十四章	对执行劳动法的监督与检查·····	169
第一节	对执行劳动法监督检查概述·····	169
第二节	建立健全对执行劳动法监督检查的机构·····	172
第三节	违反劳动法应负的责任·····	177

第一章

劳动法概述

〔目的要求〕

概括地掌握劳动法的概念和调整对象、基本内容和表现形式,劳动法在法律体系中的地位及与其他部门法的关系,劳动法在社会经济生活中的作用。认真学习劳动法,掌握并运用这一维护职工权利和利益的法律武器,全心全意为工人阶级服务。

第一节 劳动法的概念和调整对象

一、劳动法的概念

劳动法是调整劳动关系及与劳动关系密切联系的其他社会关系的法律规范的总称。从该定义中可以看出:劳动法是以劳动关系为主要调整对象的法律;它所调整的对象不限于劳动关系,还包括与劳动关系密切联系的其他社会关系;劳动法是规定上述这些关系的法律规范的总称。

资产阶级学者关于劳动法的概念说法不一,有的说劳动法是规定劳动关系的法,有人认为劳动法是规定受雇人的各种关系的特别法,通常认为劳动法是受雇人的法,即所谓的“劳工法”。旧中国法学界权威学者认为劳动法是规定劳动关

系及其附随一切关系的法律制度的全体。^①从劳动法的产生和发展的历史主流来看,劳动法的主旨是保护劳动者利益的。当然,它和其他法律一样,是统治阶级意志的体现,是由国家制定或认可的,并以国家的强制力保证其实现的调整社会关系的法律规范。

二、劳动法的调整对象

劳动法有其特有的调整对象,它所调整的是整个社会关系中一个特定的部分,即劳动关系的和与劳动关系密切联系的其他社会关系。为了阐述劳动法的调整对象,有必要把有关的劳动关系及与劳动关系密切联系的其他社会关系的含义分别加以说明。

(一)劳动关系

劳动关系是指劳动者与其所在单位之间为了实现劳动过程而发生的关系。劳动关系是生产关系的一个重要组成部分,是生产关系中直接与劳动有关的部分。而劳动是人们为了创造社会财富所进行的有目的、有意识的活动,是人类生存和发展的最基本的条件。在劳动过程中,人们不仅要与自然界发生关系,而且彼此之间也必然要发生一定的社会关系,即社会劳动关系。但这种社会劳动关系并不是全部由劳动法调整,劳动法只调整其中一个特定的部分。当劳动关系作为一种权利义务关系作为劳动法的调整对象时,劳动法所规定的劳动就具有了特定的含义:

1. 是劳动者必须履行的法定或约定义务。公民有劳动的权利和义务是一条宪法原则。凡达到法定劳动年龄,具有劳动权利能力和行为能力的公民,必须履行法律规定或合同约定

^① 史尚宽:《劳动法原论》世界书局 1934 年版,第 1 页。

的劳动义务,否则,就会产生相应的法律后果。

2. 是有酬劳动,即劳动者有权获取劳动报酬。

3. 是一种职业性的、集体的劳动。它是得到社会承认的、已结合成一种长期的、持续进行的事业,而且是集体性的而非单个人或家庭的劳动。

4. 是一种从属性劳动。劳动者必须参加到用人单位中去成为其成员,并遵守其内部劳动规则,服从所在单位的领导和管理。在身份上、行政上都具有某种隶属关系。

5. 是一种自愿的、抽象的劳动。在我国,劳动是一切有劳动能力的公民的光荣职责,绝非对人的惩罚和强迫。它是一种抽象的劳动,既包括各种形态的具体劳动,也包括体力和脑力劳动、复杂和简单劳动。

当然,它是在国家劳动法所规定的特定范围内的劳动。

作为劳动法调整对象的劳动关系,主要指劳动者为实现劳动过程而与他所在的劳动组织(用人单位)之间,以及劳动者、劳动组织与国家之间所存在的劳动权利义务关系。其特点如下:

第一,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。

第二,这种关系的一方当事人是劳动者,即自然人,另一方是企业、事业、机关、团体等用人单位或个人,即劳动力使用者,通常是法定代表人。

第三,劳动者必须成为用人单位集体劳动的成员,遵守其内部劳动规则,与其所在单位所有的生产资料相结合,按时保质保量地完成分配给的生产定额和工作任务。

第四,用人单位负责为劳动者提供劳动条件,并按照他完成劳动任务的数量和质量支付劳动报酬。

第五,这种关系的发生、变更、消灭以及在劳动过程中当事人的权利、义务和劳动条件、工资待遇等,一般都是由劳动法或劳动合同规定。

目前我国劳动关系包括:社会主义全民所有制企业、事业、机关等单位中的劳动关系;集体所有制企业、事业单位中的劳动关系;城乡个体经营单位中的劳动关系;外资企业和私营企业中的劳动关系。

劳动关系的性质是受生产资料所有制的形式决定的。在资本主义制度下,因为劳动关系的当事人一方为劳工,另一方为劳动力使用者,即资本持有者,所以劳动关系也称为劳资关系或雇佣劳动关系。社会主义制度下的劳动关系,占主导地位的是同志式的互助合作关系,同时也存在着少量的、起补充作用的雇佣劳动关系。

(二)与劳动关系密切联系的其他关系

上述劳动关系是在劳动过程中发生的,而在劳动过程之外,还存在着许多直接关系到劳动过程的其他社会关系。严格来说,这些关系本身不是劳动法意义上的劳动关系,而更多地表现为司法、行政关系,但它与劳动关系有着密切联系,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,有的则是随着劳动关系的发生而附带发生的。这些关系与劳动关系的区别,主要在于当事人的不同。这些关系的当事人,有一方是劳动关系当事人中的一方当事人,而另一方则是有关的国家机关或工会组织。也就是说,这些关系的当事人必须有一方不是劳动关系的当事人,这样才与劳动关系相区别;同时又必须有一方是劳动关系的当事人,这样才与劳动关系相联系,才可能成为劳动法的调整对象。对这些关系处理得好坏,将直接影响到劳动过程中发生的劳动关系。因此,劳动法也将

这些与劳动关系密切联系的其他关系纳入自己的调整范畴。

在我国,目前与劳动关系密切联系的其他关系主要有:

1. 管理劳动力方面的关系:管理劳动力的国家机关同企业、事业、机关、团体以及职工之间,由于安置就业、组织培训、招收、调配劳动力而发生的关系。这通常是劳动关系产生的前提。

2. 执行劳动保险方面的关系:国家的劳动保险管理机构与企业、事业单位及职工之间因执行劳动保险制度而发生的。这是劳动关系产生的直接后果。

3. 处理劳动争议方面的关系:劳动争议仲裁委员会或人民法院与企业、事业单位及职工之间,因调处、审理劳动争议而发生的关系。

4. 监督劳动法执行方面的关系:国家有关机关和工会组织与企业、事业单位行政之间,因监督、检查劳动法的执行而发生的关系。

5. 工会组织与企业、事业、机关以及工会会员之间,因开展工会活动以及开展代表和维护职工利益等活动而发生的。关系。

上述的 3、4、5 项是随着劳动关系的发生而附带发生的。总之,劳动关系及与劳动关系密切联系的其他关系都是我国劳动法调整的对象。

第二节 劳动法的基本内容和表现形式

一、劳动法的基本内容

劳动法调整对象的范围,决定了劳动法基本内容的范围。我国劳动法的基本内容包括以下方面:

(一)劳动就业和招用

包括保障公民劳动权的原则性规定,国家有关劳动就业的方针、政策、各种措施及主要途径,劳动力管理机关招用、培训劳动者的办法,对待业人员在待业期间的组织管理、待业救济、就业安排等内容。

(二)劳动合同

包括劳动合同的订立、变更、终止和解除,劳动合同的内容、形式、种类和期限,劳动合同的履行及违反劳动合同的责任等内容。

(三)集体合同

包括集体合同的效力、订立程序、基本内容、合同履行、违约责任及监督实施等内容。

(四)劳动报酬

包括工资制度、工资形式、奖励、津贴、特殊情况下的工资支付办法等内容。

(五)劳动保护

包括劳动安全卫生规程、劳动保护管理和监察检查制度、伤亡事故报告制度、对女工和未成年工的特殊保护保障制度等内容。

(六)社会保险和生活福利

包括社会保险的实施范围、项目和待遇、保险金的征集和管理、工龄的计算办法以及各项集体福利事业等内容。

(七)职业培训和考核

包括学徒制度、职工技术学校制度、在职职工培训制度以及考核制度等内容。

(八)劳动纪律与奖惩

包括巩固劳动纪律的方针和办法、企业内部劳动规则、对

模范遵守劳动纪律者的奖励和违反劳动纪律者的惩处办法等内容。

(九)劳动争议处理

包括劳动争议的范围、受理机关、处理程序、处理方法等内容。

(十)工会和企业民主管理

包括工会的性质、权利、职责以及职工参加企业民主管理的权限和形式等内容(此内容已在《工会学学习纲要》中论述,此书不再重复)。

(十一)对执行劳动法的监督

包括国家劳动部门、工会、企业主管部门监督、检查劳动法执行情况的职权范围、监督程序与方式,违反劳动法应承担的责任等内容。

另外,三资企业、私营企业、城镇个体经济以及乡镇企业里的劳动关系的调整,各有其特殊之处,要相应地制定一些适合其特点的劳动法律制度,劳动法应包括这些具有特色的内容。

二、劳动法的表现形式

劳动法和其他法律一样,都是由社会物质生活条件决定的,并由国家通过一定的形式使之成为人们必须遵守的行为规则,即劳动法律规范。我国劳动法主要表现为国家各级机关(权力机关、行政机关)在各自的权限范围内所制定的调整有关劳动关系的规范性文件。另外,受我国政府批准的国际劳工公约,也是劳动法的表现形式。传统劳动法学称之为劳动法的法源或者劳动法的构成,实际上都是劳动法律规范借以表现出来的法律文件的形式。我们讲劳动法的表现形式,更通俗易懂,便于掌握。

(一)宪法

宪法是全国人大制定的国家根本法,具有最高的法律效力。宪法中的许多内容构成了我国劳动法的基本原则。所以,我国宪法是劳动立法的基本依据,它的许多有关条文是劳动法律规范的表现形式。例如,我国宪法第四十二条规定:“中华人民共和国公民有劳动的权利和义务”,“国家通过各种途径,创造劳动就业条件,加强劳动保护,改善劳动条件,并在发展生产的基础上,提高劳动报酬和福利待遇”,“国家对就业前的公民进行必要的劳动就业训练”;第四十三条:“中华人民共和国劳动者有休息的权利。国家发展劳动者休息和休养的设施,规定职工的工作时间和休假制度”;第四十四条规定了退休制度,第四十五条规定对劳动者实行社会保险制度等。

(二)法律

法律是全国人大及其常委会制定并颁布实施的,具有仅次于宪法的法律效力。目前正在编纂中的、将来应由全国人大通过颁布实施的劳动法典,是劳动法律部门中最重要的基本法,它将与比它低一层次以及再低一层次的各项劳动法律,构成劳动法这个法律部门的重要内容。另外,由全国人大及其常委会制定颁布的单行劳动法规、条例、决议和决定等,也是我国劳动法的重要表现形式。

(三)行政法规

根据宪法规定,国务院有权根据宪法和法律,制定行政法规。在目前劳动法典尚未颁布的情况下,国务院制定并颁布的劳动法规是我国劳动法的主要表现形式。例如,1982年的《矿山安全条例》、《企业职工奖惩条例》,1985年的《工资基金暂行管理办法》,1986年的《国营企业实行劳动合同制暂行规定》等四个暂行规定,1987年的《国营企业劳动争议处理暂行

规定》，1988年的《女职工劳动保护规定》等等。

（四）地方性劳动法规

由各省、自治区、直辖市人大及其常委会制定的、适用于本地方的各种劳动法规、条例、自治条例、单行条例、办法、规定、实施细则等，也是劳动法的表现形式，如北京市第八届人大常委会1987年9月25日通过的《北京市劳动保护监察条例》，北京市劳动局制定的、自1986年5月1日起施行的《关于禁止擅自招聘在职工人的暂行规定》等。

（五）批准生效的国际劳工公约

凡经我国政府批准生效的国际劳工组织通过的公约，也是我国劳动法的表现形式，例如1987年的《残疾人职业康复和就业公约》，我国保证实施。

第三节 劳动法的地位和作用

一、劳动法在法律体系中的地位

劳动法在法律体系中的地位，是指劳动法在整个法律体系中作为一个独立部门法的资格，以及它与其他部门法的关系。

在我国，劳动法是社会主义法律体系中一个独立的法律部门。

首先，劳动法有自己特定的调整对象。劳动法所调整的劳动关系及与劳动关系密切联系的其他关系的一个最大特点是关系双方当事人虽然在权利地位上具有平等的性质，但在身份上具有从属性，从而导致行政上的隶属性。劳动关系的这种特性是其他社会关系所不具备的，因而只能由劳动法来调整。调整对象的特殊，是劳动法构成自己独立部门法地位的首要

条件。

其次,劳动争议的处理有自己特定的程序。因履行劳动合同发生的争议,当事人可以向企业劳动争议调解委员会或者调解小组申请调解。调解委员会或者调解小组进行调解,必须遵守当事人双方自愿的原则,对任何一方不得强迫。调解委员会受理的劳动争议,应当自当事人申请调解之日起,三十日内结案;到期未结案的,应视为调解不成。

以上处理程序,显然不同于经济纠纷、民事纠纷的处理程序。

其三,劳动法具有自己的基本原则和指导思想,而这些是其它法律部门所不能取代的。

最后,劳动法有自己完整的独立体系。

上述一切决定了劳动法在法律体系中的独立地位。

二、劳动法与相邻法律部门和学科的关系

劳动法调整的对象是劳动关系及与劳动关系密切联系的其他社会关系,而所有的社会关系几乎都与劳动有着或多或少、或紧或疏的联系。因此劳动法与其他部门法是从各自不同的角度、不同的侧重点共同调整社会关系的。

(一)劳动法与民法

在劳动法作为独立的部门法之前,劳动关系的很多内容最早都是由传统民法加以调整的,时至今日,仍有些国家用民法调整劳动关系(雇佣关系)。因此,劳动法与民法有着密切的联系。但作为调整平等主体之间的财产关系和人身关系的民法,与直接调整劳动关系的劳动法,在调整对象、调整原则与方法、主要内容、主体间的地位等方面,都有着明显的区别。

(二)劳动法与经济法

在劳动法的调整对象中,与劳动关系密切联系的其他关