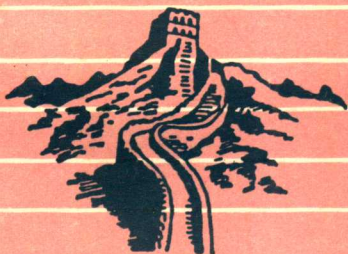


劳动法教程

王昌硕 罗子桂



中共中央党校函授学院

劳 动 法 学 教 程

王昌硕、罗子桂

中共中央党校函授学院

说 明

《劳动法学教程》是为适应我院本科班政法专业的教学需要而编写的。书中力求以马克思主义为指导,以《中华人民共和国劳动法》和有关法规与党的方针政策为依据,结合我国实际,根据党校函授教学的特点,简明系统地阐述了劳动法学的基本理论和基本知识。

本书由中国政法大学教授王昌硕编写(第一、二、四、五、六、七、八、十七章),中央党校教授罗子桂编写(第三、九、十、十一、十二、十三、十四、十五、十六、十八、十九章)。在编写过程中,参考了国内有关教材和著作,同时也吸收和借鉴了国外有关法律和论著的合理部分。

由于劳动法学的理论和实践还处于不断发展过程中,加之编写时间仓促,水平有限,书中难免有不妥之处。请广大教师和学员随时提出宝贵意见,以便修改。

中共中央党校函授学院

1996年8月

劳动法概述

劳动法的产生和发展

国际劳工组织与国际劳工法

目录

劳动法

第一章 绪论	1
第一节 劳动法学概述	1
第二节 学习劳动法学的意义和方法	3
第二章 劳动法概述	7
第一节 劳动法的概念和调整对象	7
第二节 劳动法的基本原则	11
第三节 劳动法的地位和作用	18
第四节 劳动法体系	23
第三章 劳动法的产生和发展	27
第一节 劳动法的产生和发展	27
第二节 新中国成立以前的劳动法	31
第三节 中华人民共和国成立以来的劳动法	33
第四章 国际劳工组织与国际劳工法	45
第一节 国际劳工组织	45
第二节 国际劳工法	50
第五章 劳动法律关系	57
第一节 劳动法律关系概述	57
第二节 劳动法律关系要素	62
第三节 劳动法律事实	67
第六章 促进就业与劳动就业	72
第一节 促进就业与劳动就业的概念	72

第二节	劳动就业的方针和原则	74
第三节	劳动就业途径	78
第四节	就业服务体系	82
第七章	劳动合同	89
第一节	劳动合同概述	89
第二节	劳动合同的订立	96
第三节	劳动合同的履行	104
第四节	劳动合同的变更	106
第五节	劳动合同的解除与终止	108
第六节	违反劳动合同的责任	115
第八章	集体协商与集体合同	118
第一节	集体协商	118
第二节	集体合同	122
第九章	工资制度	133
第一节	工资概述	133
第二节	工资总量的宏观调控	137
第三节	最低工资制度	140
第四节	几种主要的工资制度	146
第五节	工资的基本形式	152
第六节	特殊情况下的工资和工资支付的 法律保障措施	156
第十章	工作时间和休息休假	160
第一节	工作时间和休息休假概述	160
第二节	工作日和休息休假的概念和分类	164
第三节	加班加点制度的法律规定	172
第十一章	劳动安全卫生与保护	179

8 附录 2 和 附录 3

第一节	劳动安全卫生与保护概述	179
第二节	安全技术规程和劳动卫生规程的 法律规定	183
第三节	劳动安全卫生管理制度的法律规定	190
第四节	劳动安全作业与避险的法律规定	198
第十二章	女职工和未成年工的特殊保护	201
第一节	女职工和未成年工特殊保护概述	201
第二节	女职工特殊保护的内容	205
第三节	未成年工劳动的特殊保护	209
第十三章	职业培训的法律规定	213
第一节	职业培训法律规定概述	213
第二节	职业培训的原则、责任和机构	218
第三节	就业前培训	220
第四节	在职培训	227
第五节	职业技能鉴定	231
第十四章	社会保险和福利	243
第一节	社会保险概述	243
第二节	我国社会保险制度	248
第三节	职工社会福利和救济及社会保险基金	268
第十五章	劳动纪律与职业道德	275
第一节	劳动纪律与职业道德概述	275
第二节	巩固劳动纪律与培养职业道德	283
第十六章	工会和职工民主参与	293
第一节	工会	293
第二节	职工民主管理	302
第三节	外商投资企业职工的民主参与	306

1998年5月

第四节	违反工会法的法律责任	309
第十七章	劳动争议的处理	314
第一节	劳动争议概述	314
第二节	劳动争议处理机构	321
第三节	劳动争议处理程序	324
第十八章	劳动法执行的监督检查及行政处罚	333
第一节	劳动法监督检查的概念和意义	333
第二节	执法监督检查的机构及其职权	336
第三节	违法行为与行政处罚	339
第十九章	违反劳动行为规范的法律责任	342
第一节	违反劳动行为规范法律责任概述	342
第二节	违反劳动行为规范法律责任的构成	347
第三节	违反劳动行为规范的行为及其责任	348
第四节	违反劳动法规的有关几个方面及其 法律责任	353

第一章 绪 论

法学是研究法这一特定社会现象及其发展规律的科学。劳动法学是法学的一个组成部分或分支，它是研究劳动法律关系及其发展规律的科学。在本章中，主要论述劳动法学的概念和研究对象，阐明学习劳动法学的意义和方法。

第一节 劳动法学概述

一、劳动法学的概念

劳动法学又称劳动法律学、劳动法律科学，是指研究劳动法律、法规及其发展规律和劳动法制建设的法律科学。

在我国，劳动法学又分为中国劳动法学、外国劳动法学、国际劳工法学、世界劳动法学、比较劳动法学等分支学科。

劳动法学研究劳动法的历史、理论与实践，包括劳动法的产生及其历史沿革，国际劳工组织与国际劳工法，劳动法律、法规的制定、修改、废止，劳动法律关系的要素、特征、种类和法律事实，劳动法的本质、作用和特征，劳动法的基本原则，各种劳动法律规范，各项劳动法律制度，劳动法实施的情况、经验和问题，劳动法的发展规律和发展趋势，劳动法律体系，劳动法制建设等项内容。

二、劳动法学是一门独立的法律学科

劳动法学是法学的一个分支，是法学体系的一门独立的法律学科。

为什么说劳动法学是一门独立的法律学科呢？

首先，它是法学研究发展的必然。法学是伴随法的产生而逐渐形成的。正如恩格斯所说：“随着立法发展为复杂和广泛的整体，出现了新的社会分工的必要性；一个职业法学者阶层形成起来了，同时也就产生了法学”。^① 在我国，早在春秋战国时期就有了法学研究。但是，由于那时的立法体例是“诸法合体”，虽有不同法学派的“百家争鸣”，然而却没有、也不可能出现对部门法的法学研究。随着立法分类、逐渐形成不同法律部门时，部门法的研究才应运而生。当社会发展到资本主义时期，劳动法从民法中分离出来而形成一独立的法律部门，因而形成了专门研究劳动法的一门独立的法律学科。由此可见，劳动法学成为一门独立的法律学科是法学研究发展的必然。

其次，它是由劳动法学研究对象的特殊性决定的。劳动法学是否能成为一门独立的法律学科，关键在于它是否有自己特定的研究对象。劳动法学有自己特定的研究对象，即劳动法律、法规及其发展规律和劳动法制建设，因而它能够成为一门独立的法律学科。

第三，它是由科学的学科体系所确定的。任何一门法律学科都有科学的学科体系，否则就不能称其为一门法律学

^① 《马克思恩格斯选集》第2卷，第539页。

科。劳动法学有科学的学科体系，即劳动法的概念和调整对象、劳动法的基本原则、劳动法历史、劳动法律关系、各项劳动法律制度，因而形成一门独立的法律学科。

三、劳动法学的任务

中国劳动法学的基本任务是：通过研究中国劳动法的历史、理论与实践，创建适应社会主义市场经济体制、具有中国特色的调整劳动关系的劳动法律机制，研究调整劳动关系的最佳法律形式，为完善社会主义劳动法制建设提供理论依据，更好地发挥劳动法学为巩固和发展稳定和谐的劳动关系、促进经济发展和社会进步的作用。

第二节 学习劳动法学的意义和方法

一、学习劳动法学的意义

学习劳动法学，具有重要的理论和实践意义。

（一）学习劳动法学，可以使我们了解我国劳动法学的基本理论、我国劳动法的社会主义性质，以及我国劳动法对于保护劳动者的合法权益和调整维护劳动者同用人单位之间双方稳定与和谐的劳动关系，提高我们遵守和执行劳动法的自觉性，从而保证我国社会主义现代化建设事业的顺利进行。

（二）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，懂得劳动法律制度对于我们经济体制改革的保证作用。从而使我们更加积极自觉地学习和研究劳动法学，促进经济和社会发展，加快具有中国特色的劳动法学的建立和发展，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建设，促进社会进步。

(三) 从制定和贯彻执行劳动法的目的、发挥劳动法的社会作用和功能来说，学习劳动法学是为了贯彻执行劳动法，使用人单位和劳动者熟练地了解和掌握劳动法，切实维护他们的合法权益，并以此来指导《劳动法》的普及和贯彻工作，规范人们的行为，调整劳动关系，以便更好地服务于社会主义市场经济建设。

(四) 从提高广大干部和劳动者的素质来说，学习劳动法学和贯彻执行劳动法，是我们每一个用人单位和劳动者必须具备的法律素质的一个重要内容和方面。我们要以法治国，市场经济作为法制经济，就必须建立和健全包括劳动法在内的整个法制体系。为此，就必须努力学习劳动法学和认真贯彻执行劳动法。这对于提高我们广大干部和劳动者的法律素质，无疑具有重要的理论和现实意义。

二、学习劳动法学的途径和方法

我国劳动法学是以马克思主义辩证唯物论和历史唯物论作为理论基础的。学习劳动法学和贯彻劳动法，就要运用辩证唯物主义和历史唯物主义、从生产力与生产关系、经济基础与上层建筑的矛盾运动出发，去考察劳动法的发展和变化。要以马克思主义关于法的理论为指导，分析和研究劳动法的问题。要坚持建设有中国特色社会主义的理论和党的基本路线，保证我国劳动法的社会主义性质和发展方向。

学习劳动法学和贯彻执行劳动法的途径和方法，既要理论联系实际地学习劳动法的理论；又要实事求是地从实际出发贯彻执行劳动法。具体说来就是要：

(一) 学习和研究劳动法学要从我国实际出发。从实际国情出发，是我们研究和处理一切问题的基本出发点。我们国家人口多、底子薄，生产力落后。社会主义社会的根本任务是发展生产力。我们的经济体制改革，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。其中，作为经济体制组成部分的劳动体制也正在改革，改变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体制，形成以社会主义公有制为基础的多种劳动关系、劳动合同制等的新型体制。同时，旧的劳动观念如“铁饭碗”、“大锅饭”等等也正在为新的劳动竞争观念、人才观念、效益观念等等所代替。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。

(二) 学习劳动法学要加强调查研究。劳动法学是一门应用法学，与社会实践直接相联系。因此，我们学习劳动法学必须进行广泛深入的社会调查，重视劳动法实践和实际情况的研究。在这一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。

(三) 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，可使我们较深刻地理解我国劳动法的本质、现状和发展规律，掌握我国劳动法发展的规律性。

(四) 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。资本主义国家的劳动法学与我国的劳动法学虽然性质不同，但是对于有关社会化大生产和发

展市场经济条件下劳动体制的理论和立法，我们也应认真地加以研究和借鉴。中国是国际劳工组织的会员国之一，我国已批准了一批国际公约，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，我们研究和学习劳动法学也有必要参考国际劳动立法。当然，我们研究、学习或借鉴外国的劳动法学，或参考国际劳动立法，都应从我国的国情出发，运用马克思主义的立场、观点和方法，分清是非优劣，对于较好的适合于我国当前情况的東西，应大胆吸收，以利于我国劳动法学的发展，并逐步与国际惯例接轨。

思 考 题

1. 什么是劳动法学？它与劳动法的联系和区别何在？
2. 学习劳动法学的意义和方法是什么？

第二章 劳动法概述

劳动法是研究调整劳动关系及其与其他社会关系的法律规范的总称。在本章中，主要论述劳动法的概念和调整对象、劳动法的基本原则、劳动法的地位和作用、以及劳动法的体系。

第一节 劳动法的概念和调整对象

一、劳动法的概念

劳动法有广义与狭义之分。广义劳动法，是指调整劳动关系以及与其他劳动关系密切联系的其他社会关系的法律规范的总称。包括国家机关制定的全部劳动法律、法规和规章。狭义劳动法，是指国家权力机关制定的系统的、全国性的、综合性的、完备的劳动法律，即 1994 年 7 月 5 日第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过、1994 年 7 月 5 日中华人民共和国主席令第二十八号公布、1995 年 1 月 1 日起施行的《中华人民共和国劳动法》。本书所称劳动法除专指《中华人民共和国劳动法》以外，是指调整劳动关系以及与其他劳动关系密切联系的其他社会关系的法律规范的总称。

劳动法的内容包括：促进就业法；劳动合同法；集体合同法；工作时间和休息休假时间法；工资法；劳动安全卫生法；女职工和未成年工特殊劳动保护法；职业培训法；劳动

纪律法；社会保险和福利法；职工民主管理法；劳动争议处理法；劳动监督检查法。劳动法是融实体法和程序法为一体的劳动法律规范的总和。

我国劳动法包括下列规范性文件：(1) 全国人民代表大会及其常务委员会制定的劳动基本法律和劳动法律。(2) 国务院制定的劳动行政法规；国务院各部、委员会制定的劳动规章。(3) 省、自治区、直辖市人民代表大会及其常务委员会制定的地方性劳动法规；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劳动法规。(4) 省、自治区、直辖市人民政府以及省、自治区人民政府所在地的市和经国务院批准的较大的市、计划单列市、经济特区的人民政府制定的地方性劳动规章。

二、劳动法的调整对象

劳动法的调整对象是劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他社会关系。

劳动关系又称社会劳动关系，是指人们在社会劳动过程中彼此发生的社会关系。包括劳动力与生产资料结合方式、劳动的分工与协作、劳动者个人消费品的分配方式。劳动关系是与劳动者有直接关系的集体劳动关系。这种集体劳动关系又分为两种：一种是劳动者在集体劳动过程中与其他劳动者之间的关系；另一种是劳动者与其所在用人单位之间的关系。劳动者在集体劳动过程中彼此发生的关系即劳动的分工与协作关系，是劳动经济学研究的内容，不是劳动法的调整对象。劳动法调整的劳动关系是狭义劳动关系，即劳动者与

用人单位在劳动过程中发生的劳动力与生产资料相结合的社会关系。

劳动法调整的劳动关系具有以下特征：

(一) 劳动关系是劳动者与用人单位之间发生的社会关系。劳动关系当事人一方是劳动者，另一方是用人单位。劳动者必须加入用人单位，成为该单位成员。劳动者是劳动力的所有者，自愿将自己的劳动力提供给用人单位使用；用人单位是生产资料的所有者或者经营者，可以通过其拥有或掌管的生产资料支配和使用劳动力，劳动关系双方当事人形成提供劳动力与使用劳动力的社会关系。

(二) 劳动关系是在实现劳动过程中发生的社会关系。所谓实现劳动过程，是指劳动者参加用人单位组织的劳动所经过的程序。它是劳动者同用人单位提供的生产资料相结合，不是同自有的、由自己支配的生产资料相结合。如果劳动者或其家庭成员同自有的、由自己支配的生产资料相结合，就不会形成劳动法意义的劳动关系。所以，个体经营者的个人劳动或者个体经营者与其家庭成员共同劳动，不由劳动法调整。如果个体经营者请帮手、带学徒，共同实现劳动过程，就形成个体经济组织中个体经营者与帮工、学徒之间的劳动关系应由劳动法调整。明确劳动关系是在实现劳动过程中发生的社会关系，就可以将劳动法调整的劳动关系与某些与劳动有关、但不是在实现劳动过程中发生的社会关系区别开来。例如，某人将自己的著作交由出版社出版形成的出版关系，农民在市场上出售自己的产品所发生的买卖关系，虽然与作者、农民的劳动有关，但是这不是在实现劳动过程中发生的关系，而是在流通领域中发生的关系，因而这种关

系是一种由民法调整的民事关系，而不是由劳动法调整的劳动关系。

（三）劳动关系是具有人身关系、财产关系属性的社会关系。劳动者是劳动力的所有者，劳动力与劳动者人身不可须臾分离。用人单位因使用劳动力而发生的社会关系与劳动者的人身尤其是生命、健康紧密相联，具有人身关系属性。在社会主义条件下，劳动仍是劳动者谋生的手段，劳动者通过劳动换取生活资料。用人单位因使用劳动力而发生的社会关系是活动与物化劳动相交换，具有财产关系属性。

（四）劳动关系是具有从属性的社会关系。劳动者是用人单位的职工。用人单位是劳动者的管理者和劳动力的支配者，劳动关系双方当事人形成管理与被管理、支配与被支配的社会关系。因此，劳动关系是具有从属性的社会关系。

劳动法的调整对象主要是劳动关系，同时还调整与劳动关系密切联系的其他社会关系。这些关系本身虽不是劳动关系，但是它与劳动关系有密切联系，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，有的是随着劳动关系而附带产生的关系，因而也是劳动法的调整对象。与劳动关系密切联系的其他社会关系表现为：（1）因管理社会劳动力而发生的关系。它是劳动行政部门和其他有关机构因开发、配置劳动力资源而同用人单位、劳动者发生的社会关系。（2）因执行社会保险而发生的关系。它是社会保险机构和有关国家机关与用人单位、劳动者因执行社会保险而发生的社会关系。（3）因组织工会和职工参与本单位民主管理而发生的关系。它是用人单位工会组织与用人单位、职工因组织工会、职工参与本单位民主管理、维护职工合法权益而发