



全国高等学校劳动与社会保障专业新编系列教材

劳动法

主编 石美遐



中国劳动社会保障出版社

全国高等学校劳动与社会保障专业新编系列教材

劳 动 法 学

主 编 石美遐

副主编 张京萍 方江宁

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动法学/石美遐主编. —北京:中国劳动社会保障出版社, 2004

全国高等学校劳动与社会保障专业新编系列教材

ISBN 7-5045-4809-X

I. 劳… II. 石… III. 劳动法-法的理论-中国-高等学校-教材 IV. D922.501

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 123150 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

北京外文印刷厂印刷装订 新华书店经销

787 毫米×960 毫米 16 开本 19 印张 350 千字

2004 年 12 月第 1 版、2005 年 2 月第 1 次印刷

印数: 3200 册

定价: 27.00 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64911190

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64911344

全国高等学校劳动与社会保障 专业新编系列教材编委会

编委会主任 文 魁

副 主 任 杨河清

编 委 (以姓氏笔画为序)

尹庆双	邓大松	石美遐	刘嘉岷	李 琪
宋奇成	杨俊清	杨燕绥	张 琪	张建武
沈琴琴	郑功成	赵 曼	侯晓红	姚先国
常 凯	曾湘泉	穆怀中		

内 容 简 介

按照传统的表述，劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他社会关系的法律规范的总和。中华人民共和国成立至今的半个多世纪中，劳动法一直是我国法学教育中的一门学科。但由于劳动法所涉及的问题不仅是法律问题，而且还与经济问题和社会问题有很多的交叉。从劳动法学研究的很多内容可以看出，劳动法学既包括法学理论，还包括经济学和社会学理论。同时，劳动法作为人力资源管理最重要的法律环境，与人力资源管理学科也有较多的交叉。因此，劳动法学是我国现阶段高等教育中多个专业的必修教材之一。这些专业包括：法律、劳动与社会保障、人力资源管理、社会工作等。

鉴于我国高校目前劳动法教学和研究的一般需要，我们为此书设计了七章内容，主要介绍劳动法基本理论、劳动法产生条件和历史梗概、劳动关系调整法、职业促进法、劳动争议处理法、劳动监察、法律责任等内容。这七章的内容比较全面地涵盖了劳动法教学的基本内容，又反映了近年来劳动法学研究领域所探讨的主要问题。同时，也考虑到国际劳动法学的前沿研究动向。该书的适用范围，除高校劳动法律、劳动经济与社会保障、人力资源学科的教学外，也是相关研究领域、实际工作领域的一本前沿参考书。

序

自标志着中国劳动体制改革发轫的 1986 年劳动合同制度全面推行，至今中国劳动力市场建设已经走过了近二十年的历程。这期间，我国的劳动力配置制度、劳动关系体系、劳动者的激励模式等诸多方面发生了历史性的变革，与计划经济体制相匹配的单位制度、身份制度、粮食关系制度等逐步瓦解消融，规范劳动力市场秩序的制度体系逐渐建立。在劳动力市场建设进程中，市场主体自主选择权的加强和激励模式变革（带来的配置效率和劳动力市场效率的增加）为整体改革的推进提供了有力的人力和物质支撑。

同时，我们也发现，与其他产品和要素市场相比，劳动力市场化进程相对滞后。中央经济工作会议提出着力推进经济体制改革，建立健全全面协调可持续发展的制度保障，对劳动力市场的一体化建设和建立逐步改变城乡二元结构的机制提出了新的要求。在市场化进程中，劳动者在获取择业自主权的同时，也承受着市场所必然带来的风险和压力，从而经历了环境上、经济上、心理上多方面的变化历程。劳动力市场的一体化、规范化和市场化还有很长的路要走。更好地配置人力资源，对劳动者有效地激励，并使劳动者适应市场，我们需要以劳动学科体系为理论基础的各方面的队伍做大量的工作。

针对劳动者的工作体现在三个大方面，或者说，劳动学科体系的实践层面可以分化为三大系列的任务：企业通过吸纳、激励、使用劳动者，促进自身的发展；政府和社会促进劳动者在适当的规则中开展市场性平等竞争，规范企业行为，并通过各种直接和间接的方式来调节劳动者的适应性；政府对劳动力市场上的弱势群体加以保障，并帮助劳动者抵御风险。这就如同组织一场运动会，不但要有科学可行的游戏规则和公正的裁判，还要有对运动员足够的激励，以及有扶助受伤者、调解纠纷的人员和制度。

对我国现阶段的国情而言，这三方面的工作具有尤为重要的意义。

随着经济全球化进程的加快和知识经济时代的到来，人力资源已逐渐超越物质资源、金融资源而成为核心资源，特别是在中国加入世贸组织后，人才争夺日趋激烈，这使得我国的人力资源开发与管理面临着越来越严峻的挑战。人力资源管理专业的建设和发展将在未来相当长的一段时间内对企业和社会发展发挥重要的作用；而在我国经济转轨的过程中要求社会保障在降低劳动力市场风险，保护弱势群体等方面发挥更加积极的作用；同时，劳动力市场上还要有专业的政府和非政府组织来帮助个人、家庭、群体和社区发挥潜能，调整关系或预防人与人之间或人与环境所引起的各种社会问题，社会工作者成为社会进步的助推剂和劳动力市场顺利运行的润滑剂。

然而，这三个方面目前都面临着人员数量不足、总体水平不高的问题，制约着我国劳动力市场的建设。因而，为了我国市场经济体制的完善和各市场化进程的和谐发展，需要人数众多的高素质的人才队伍充实到各项工作中去。我们以劳动学科体系为中心的适用于经济管理类大学本科（部分教材也适用于研究生）教学的三个系列——劳动与社会保障系列、人力资源管理系列、社会工作系列——的教材就是在这样的背景下产生的，经过一年多的酝酿、筹备和策划，终于能够呈现在广大读者面前。

希望这三套系列教材能为我国大学人力资源管理、劳动与社会保障、社会工作等专业以及相关专业方向的发展，能为上述专业领域工作人员专业素质的提高，能为我国劳动科学的发展，尽绵薄之力。真诚欢迎各界人士提出宝贵意见。

编委会主任 文 魁

前 言

从1802年英国的《学徒健康与道德法》到今天，劳动法学在世界上已经历了200多年的历史。20世纪二三十年代，劳动法学传入了我国。中华人民共和国成立至今，劳动法学一直是我国法学教育、特别是劳动经济学教育中的重要学科。现在，它也成为社会保障和人力资源课程体系中的重要组成部分。

近20年来，我国的劳动法学虽然得到了长足的发展，但在法学界却一直是一门比较弱的学科。这一点与其他许多国家的情况相比尤为明显，也一直为我国从事劳动法学教学和研究工作的人们所忧虑。但值得庆幸的是，与劳动法在法学领域中的弱势地位相反，劳动法学因其内容的特性，其涉及的许多重要问题在劳动经济学、社会保障学等法学以外、与劳动法学具有较强交叉性的学科中都受到空前的重视。正是这些学科对劳动法学内容的一贯热情，才打造了我国劳动法学高等教育、科学研究比较繁荣的今天。也正因为如此，我国劳动经济学的系列教材传统上一直将劳动法学作为重要的组成部分之一。

改革开放的现实社会、经济全球化大环境的影响均对劳动法学基本理论和业务知识有着越来越强烈的要求，包括政府决策层和每一个劳动者。劳动法学所涉及和研究的问题同时也是社会的热点和焦点问题。宏观的问题包括就业促进制度和社会保险制度改革等；微观的问题包括劳动合同制度、集体合同制度等。还有劳动实体法中的劳动安全卫生、劳动标准问题等，劳动程序法中的劳动争议处理制度等，无不是我国社会生活和经济生活中面临的挑战之一。这些现实中不断涌现的新课题为我国劳动法学的发展提供了极为广阔的空间。而这个广阔的空间将会吸引更多人对劳动法学的关注、投入和贡献。

劳动法学所涉及的问题常常可以吸引许多人的视线，但要保持对它的兴趣却不是一件容易的事情。要学好劳动法学，要耐得住枯燥，因为它涉及到许多的法律、法规和政策；还要耐得住艰辛，因为它有

时还需要从其他诸个学科的角度考虑问题，需要多学科的知识。

本书比较集中地反映了我国多年从事劳动法学教学和研究的专家与学者的成果。我们希望本书能够成为现阶段我国劳动法教学和研究承上启下的作品之一。

本书的特点在于：第一，全书所用资料详实，并且所引用的法律和法规为最新（截止到2004年7月），而这一特点对于应用学科的劳动法教科书来说尤为重要；第二，本书注意介绍了2004年我国劳动法学领域中研究的最新成果，包括国际劳动法学研究的一些新动向，有利于引起读者对有关问题的进一步思考；第三，本书在大部分章的后面介绍了比较典型的案例，这些案例的介绍有助于学生更深入地理解劳动法的一些基本原则，并受到理论联系实际、甚至是解决实际问题的训练。同时，由于本书的以上特点，它对于相关领域的研究人员和实际工作者也有较高的参考价值。

本书共七章。参加本书编写的作者有：

石美遐：第一、四章；

方江宁：第三、五、七章；

李 涛：第二、六章。

全书由石美遐定稿。本书在成稿的整个过程中参阅了大量的国内专家、学者的论文、著作。另外，本书的撰写还得到了杨河清教授的帮助和支持，在此表示深深的谢意！

虽然本书的作者以尽量严谨的态度和辛勤的劳动完成书稿，但书中仍难免有一些不足之处。作为编者和作者，我们希望使用本书的教师和学生多提宝贵意见和修改建议，以促进我国劳动法教学和科研的进一步发展。

石美遐

2004年8月于北京

目 录

第一章 劳动法基本理论	(1)
第一节 劳动法的概念与特征.....	(2)
第二节 劳动法的适用对象.....	(7)
第三节 劳动法律关系.....	(11)
第四节 劳动行政法律关系.....	(27)
第五节 劳动法基本原则.....	(32)
本章小结.....	(42)
关键概念.....	(42)
复习思考题.....	(43)
应用案例.....	(43)
第二章 劳动法产生的条件和历史沿革	(47)
第一节 劳动法产生的条件.....	(48)
第二节 外国劳动法历史沿革.....	(50)
第三节 我国劳动法历史沿革.....	(55)
本章小结.....	(68)

关键概念·····	(69)
复习思考题·····	(69)
应用案例·····	(69)
第三章 劳动关系调整法·····	(75)
第一节 劳动合同法·····	(76)
第二节 集体合同法·····	(106)
第三节 单位内部劳动规则·····	(117)
第四节 员工民主管理法·····	(124)
本章小结·····	(128)
关键概念·····	(130)
复习思考题·····	(130)
应用案例·····	(130)
第四章 职业保障法·····	(135)
第一节 促进就业法·····	(136)
第二节 职业培训法·····	(159)
第三节 社会保险法·····	(169)
第四节 企业内部员工福利法·····	(202)
本章小结·····	(205)
关键概念·····	(208)
复习思考题·····	(208)
应用案例·····	(208)
第五章 劳动争议处理法·····	(211)
第一节 劳动争议处理概述·····	(212)
第二节 劳动争议调解·····	(220)
第三节 劳动争议仲裁·····	(226)
第四节 劳动争议诉讼·····	(235)
第五节 集体合同争议处理·····	(247)
本章小结·····	(249)
关键概念·····	(250)
复习思考题·····	(250)

应用案例·····	(251)
第六章 劳动监察·····	(253)
第一节 劳动监察概述·····	(254)
第二节 劳动监察的主体和客体·····	(258)
第三节 劳动监察的职责和程序·····	(263)
本章小结·····	(267)
关键概念·····	(268)
复习思考题·····	(268)
第七章 法律责任·····	(269)
第一节 违反劳动法责任概述·····	(270)
第二节 用人单位的法律责任·····	(275)
第三节 劳动者的法律责任·····	(283)
第四节 其他劳动法主体的法律责任·····	(284)
本章小结·····	(289)
关键概念·····	(289)
复习思考题·····	(289)
应用案例·····	(290)
主要参考文献·····	(292)

第一章

劳动法基本理论

学习目标

本章的主要内容有：有关劳动法的概念和特征的各种学说观点、劳动法适用对象、劳动法律关系、劳动行政法律关系、劳动法基本原则。其中，重点要掌握的内容有：劳动法概念与特征的重新界定、劳动关系的特征及其与劳动法律关系、劳务关系的区别，以及劳动法律关系与事实劳动关系的区别、劳动法基本原则内容。

一、劳动法的概念

(一) 劳动法概念回溯

劳动法又称劳工法，它的英文是“Labor Law”。劳动法的概念向来有不同的说明和主张，英国《牛津法律大辞典》对劳动法的解释是：劳动法是与雇佣劳动相关的全部法律原则和规则，大体与工业法相同，它规定的是雇佣劳动和劳动或工业法律方面的问题。^①在当代中国的法律体系中，劳动法是作为一个独立的法律部门存在的。关于劳动法的概念，我国比较普遍的观点是：劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他社会关系的法律规范的总和。^②前者概念基本上反映了西方学者下定义的特点，内涵大、外延小。它采用描述性的方法，从几个角度归纳劳动法的属性，突出强调劳动法的基础以及劳动法与工业法（工厂法）的关系，从概念上大致能看清劳动法的渊源，内容比较具体、丰富。后者概念也基本上代表了中国学者下定义的特点，内涵小、外延大，比较抽象，不容易界定范围。因此，近年来，国内有些年轻学者对此提出不同看法，认为：“劳动法是指以职业劳动关系及其附随关系为调整对象，以保障劳动者的生存利益与独立人格为理念的独立的法部门。”^③此定义的长处在于突出了劳动法的性质，但对劳动法调整的社会关系的表述仍然不够明了，以“职业劳动关系及其附随关系”代替“劳动关系以及与劳动关系密切相联系的其他社会关系”，只是稍微调整了概念的内涵，在定义的本质并没有太大的差别，至于什么是“职业劳动关系及其附随关系”依然无法界定。

关于劳动法概念的另一观点认为：劳动法是一个有多种含义的概念。一是指法律体系中的劳动法律部门，即调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他社会关系的法律规范的总和；二是指一个国家的劳动法典；三是指劳动法学或劳动法课程。^④持这种观点的人基本上采用第一种含义，这实际上与我国劳动法学界

① 牛津法律大辞典。北京：光明日报出版社，1988. 511

② 曾庆敏主编。法学大辞典。上海辞书出版社，1998

③ 冯彦君。劳动法学。长春：吉林大学出版社，1999. 5~6

④ 王全兴。劳动法。北京：法律出版社，1997. 45

关于劳动法概念的普遍认识一致。也有学者将劳动法概念分为广义和狭义两种,认为“狭义上理解的劳动法是指由国家最高权力机关颁布的关于调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他关系的、全国性的、综合性的法律,即第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议于1994年7月5日通过,自1995年1月1日起施行的《中华人民共和国劳动法》。广义上理解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法律规范总和。”^①在旧中国法学界对劳动法的界定是:“劳动法为关系劳动之法。详言之,劳动法为规范劳动关系及其附随一切关系之法律制度之全体。”^②台湾学者黄越钦近年对劳动法的研究独树一帜,根据他的介绍,国外关于劳动法概念研究大致有以下几种理论:

1. 劳动法乃一切劳动关系及其附随关系之法律制度与规范之全体总和。
2. 劳动法乃是从属劳动关系所产生的一切以法律关系为对象的法律。
3. 劳动者与劳动力以及契约劳动关系,劳动力组织及其关联法律关系之法律。

黄越钦的观点是:“劳动法之内容应为一切劳动关系直接或间接有关法律之总和,包括雇佣关系法、劳资关系法、劳工社会安全与福祉法制、劳动市场法、工作环境法。”^③他认为上述界定各有立场及角度上的不同,但彼此并未排斥,因为劳动法的领域仍在扩张之中,在界定劳动法时,还需要与其他法律相区别,才能得出较完整的概念。黄越钦的研究方法和观点是值得肯定和借鉴的。

(二) 劳动法概念的重新认识

作为劳动法的概念应当承载以下功能,它能够表明劳动法的性质,表明劳动法调整的特定社会关系,表明劳动法的特征。因此,本书观点认为:劳动法是指以维护劳动者的合法权益为目的,调整用人单位和劳动者之间、政府与用人单位之间、政府和劳动者之间为实现和保障社会劳动过程而产生的权利义务关系的法律规范的总和。这个定义突出了以下几点:

1. 反映了劳动法的本质属性

现代劳动立法是从前资本主义的“劳工立法”以及资本主义早期民法规范的“雇佣契约”蜕变而来的,它对事实上不平等的劳资关系设立基准法,明确用人单位的义务和政府其中的责任,将劳动者的利益视为一种社会利益。对劳动者的保护是所有劳动立法的宗旨,因此劳动法的概念不能不反映劳动法的法精神和法理念,不能不反映劳动法是以保护劳动者为使命这一本质属性。

① 李景森,贾俊玲.劳动法学.北京大学出版社,2001.4

② 史尚宽.劳动法原论.正大印书馆,1934.1

③ 黄越钦.劳动法新论.北京:中国政法大学出版社,2003.17~18

2. 明确了劳动法调整的对象

劳动法调整的对象不应是那种抽象的劳动关系或职业劳动关系及其附随关系,而是具体体现为劳动者、用人单位和政府共同实现社会集体劳动过程中所发生的权利义务关系。它是个复合体,由一个平等主体关系劳动者和用人单位,两个不平等主体关系,即政府和用人单位、政府和劳动者构成。

3. 显示劳动法调整的社会关系是一个动态的劳动关系

劳动关系是劳动者和用人单位之间,为实现劳动过程而发生的一方有偿提供劳动力与另一方提供的生产资料相结合而形成的社会关系;是政府与用人单位和劳动者之间,为实现整个社会集体劳动过程而发生的一方提供服务、政策、立法、监督、管理、保障与另外两方权利义务履行过程相结合而形成的社会关系。

4. 寓意劳动法兼有公法和私法的特点

上述平等主体之间的关系主要体现为一种合同关系,它属于私法的范畴。不平等主体之间的关系体现为劳动行政管理关系,亦即政府为促进实现劳动过程对平等主体之间所采取的调控、管理、监督、立法、政策等,都属于公法的范畴。

二、劳动法的特征

(一) 劳动法特征研究回溯

劳动法的特征是劳动法的本质外化,是区别于其他事物和现象的征象和标志所在。对劳动法特征的认识,目前看法不一,主要有六种代表观点:

第一种观点认为:劳动法具有四个基本特征:(1)“公法”与“私法”的兼容;(2)劳动者保护法与劳动管理法的统一;(3)劳动关系协调法与劳动标准法的结合;(4)实体法与程序法的配套。^①

第二种观点认为:(1)劳动法具有一种不明显的持续变动性,与一般法律的相对稳定性不同;(2)劳动法更具有国际性;(3)劳动法内容的广泛性;(4)从管理方面看,劳动关系主体间有非完全平等的特性;(5)劳动法律关系主体间的意志限制性;(6)劳动法实行无过失责任原则;(7)劳动三权原则;(8)综合调整两种劳动关系原则;(9)劳动法既包含实体法,又包含程序法。^②

① 王全兴·劳动法·北京:法律出版社,1997.59~64

② 程延园·劳动法学·北京:中国劳动出版社,1998.35~36.该种观点与强磊《劳动法新论》的观点相似,强磊先生认为劳动法主要有以下鲜明的特征:劳动法具有一种不明显的持续变动性;劳动法更具有国际性;劳动法律关系主体间非完全平等性;劳动法律关系主体间接意志限制性;无过失责任原则;保障劳动者团结权原则;综合调整两种劳动关系原则。参见:强磊·劳动法新论·北京:中国人民公安大学出版社,1994.6~7

第三种观点认为：(1) 劳动法体现了社会主义制度的优越性；(2) 突出对劳动者权益的保护；(3) 实行统一的基本标准规范；(4) 实行全员劳动合同制；(5) 确认在企业实行集体合同制度；(6) 肯定了工会在调整劳动关系中的地位和职权；(7) 加强劳动法制，依法追究违反劳动法的法律责任。^①

第四种观点认为：(1) 劳动法打破所有制界限，建立公平的市场竞争规则；(2) 充分体现宪法原则，突出对劳动者权益的保护；(3) 突破固定工制度，全面推行劳动合同；(4) 突破国有企业禁区，用人单位均可建立集体合同制度；(5) 继承性的发展，努力与国际惯例接轨。^②

第五种观点认为：(1) 劳动法具有保护性特征；(2) 劳动法具有三重力量组合的特征；(3) 劳动立法体现出明显的阶级性。^③

第六种观点认为：劳动法应当具有以下主要特征：(1) 充分体现我国社会主义制度的根本要求；(2) 贯穿改革精神，为“四化”建设服务；(3) 从我国的实际情况出发，妥善解决需要与可能的关系；(4) 有广泛的适用范围，并对多种经济成分分别加以调整；(5) 内容完备，语言简练、通俗。^④

上述各种观点为我们认识劳动法特征提供了不同的分析视角，对推动劳动法特征研究提供了可贵的理论借鉴，这里无法对上述每一种观点加以评述，作为劳动法的特征应当是区别于其他部门法的显著标志，应为劳动法所独有。上述各观点中，虽都有可取之处，但又都有不足之处，有些内容在今天看来显然已经过时，如第六种观点；有些内容把劳动法的作用与特点混为一谈，如第四种观点；也有些特点并不是劳动法所独有，如“公法”与“私法”的兼容性，环境法和经济法也都有这个特点；至于劳动立法体现出明显的阶级性就更不适宜作为劳动法的特征了，因为从法的本质来讲，任何法都具有阶级性，是统治阶级进行阶级统治的工具。

(二) 劳动法特征的新认识

1. “三力合一”

本书认为，作为劳动法的特点，首先表现在“三力合一”，即政府约束、协调和服务能力，资方对劳动者的控制力和劳动者的谈判能力在劳动法的制定和实施过程中始终存在着一种胶合的状态，形影不离，劳动法是上述三种力量综合作

① 最高人民法院劳动法培训班。劳动法基本理论与实务讲座。北京：法律出版社，1995. 40~44

② 郭君，李文华。劳动法与劳动争议实用手册。北京：中国检察出版社，1994. 10~17

③ 冯彦君。劳动法学。长春：吉林大学出版社，1999. 6~7

④ 劳动人事部劳动科学研究所劳动法研究室。试论我国劳动法的特点。见：中国劳动法学研究会编。劳动法论文集。北京：法律出版社，1985. 7~12