

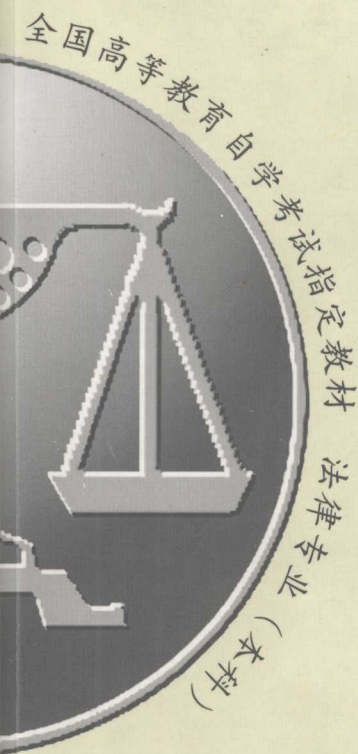


附：劳动法学自学考试大纲

劳动法学

[2003年版]

组编 / 全国高等教育自学考试指导委员会
主编 / 贾俊玲



出版社

全国高等教育自学考试指定教材
法律专业(本科)

劳 动 法 学

(2003 年版)

(附:劳动法学自学考试大纲)

全国高等教育自学考试指导委员会 组编

主 编 贾俊玲

副主编 叶静漪

撰稿人 (按姓氏笔画为序)

王晓珉 叶静漪 周宝妹 贾俊玲

图书在版编目(CIP)数据

劳动法学:附劳动法学自学考试大纲/贾俊玲主编.4版.—北京:
北京大学出版社,2003.9

全国高等教育自学考试指定教材

ISBN 7-301-02882-2

I. 劳… II. 贾… III. 劳动法-法的理论-中国-高等教育-自学考试-教材 IV. D922.501

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 073080 号

书 名: 劳动法学 附: 劳动法学自学考试大纲

著作责任者: 贾俊玲 主编

责任编辑: 邹记东

标准书号: ISBN 7-301-02882-2/D·0279

出版发行: 北京大学出版社

地 址: 北京市海淀区中关村北京大学校内 100871

网 址: <http://cbs.pku.edu.cn> 电子信箱: zpup@pup.pku.edu.cn

印 刷 者: 北京飞达印刷有限责任公司

880 毫米×1230 毫米 32 开本 14.5 印张 413 千字

1992 年 6 月第 1 版 1995 年 8 月第 2 版 2000 年 1 月第 3 版

2003 年 9 月第 4 版 2004 年 1 月第 5 次印刷

定 价: 18.00 元

本书如有质量问题,请与教材供应部门联系。

版权所有 侵权必究

此页为防伪阴阳水印
纸

此页用含有  图案的防伪阴阳水印纸印刷, 有这种扉页的教材为正版图书, 版权所有, 翻印必究。咨询举报电话:

全国高等教育自学考试指导委员会办公室	010-82090971
北京市教育考试院	010-62116141
天津市教育招生考试院	022-23924000
河北省教育考试院	0311-3823367
山西省招生考试管理中心	0351-4188692
内蒙古自治区教育招生考试中心	0471-6507481
辽宁省高中教育招生考试办公室	024-86981032
吉林省高等教育自学考试办公室	0431-5390932
黑龙江省招生考试委员会办公室	0451-82376028
上海市教育考试院	021-64511403
浙江省高等教育自学考试办公室	0571-87036895
江苏省高等教育自学考试办公室	025-6299010
安徽省高等教育自学考试办公室	0551-3609528
江西省高等教育自学考试办公室	0791-8500734
山东省高等教育自学考试办公室	0531-6916826
福建省高等教育自学考试办公室	0591-7520300
河南省高等教育自学考试办公室	0371-3612680
湖北省教育考试院	027-87830825
湖南省教育考试院	0731-2297511
广东省高等教育自学考试办公室	020-37627787
广西壮族自治区教育考试院	0771-5338212
海南省考试局	0898-65851938
四川省高等教育自学考试办公室	028-85192685
贵州省高等教育自学考试办公室	0851-5951840
云南省招生考试办公室	0871-5162385
重庆市高等教育自学考试办公室	023-63853734
陕西省考试管理中心	029-5393509
甘肃省高等教育自学考试办公室	0931-8885206
宁夏回族自治区高等教育自学考试办公室	0951-6017555
青海省高等教育自学考试办公室	0971-6314528
新疆维吾尔自治区高等教育自学考试办公室	0991-8609053

组编前言

当您开始阅读本书时,人类已经迈入了二十一世纪。

这是一个变幻难测的世纪,这是一个催人奋进的时代。科学技术飞速发展,知识更替日新月异。希望、困惑、机遇、挑战,随时随地都有可能出现在每一个社会成员的生活之中。抓住机遇,寻求发展,迎接挑战,适应变化的制胜法宝就是学习——依靠自己学习、终生学习。

作为我国高等教育组成部分的自学考试,其职责就是在高等教育这个水平上倡导自学、鼓励自学、帮助自学、推动自学,为每一个自学者铺就成才之路,组织编写供读者学习的教材就是履行这个职责的重要环节。毫无疑问,这种教材应当适合自学,应当有利于学习者掌握、了解新知识、新信息,有利于学习者增强创新意识、培养实践能力,形成自学能力,也有利于学习者学以致用、解决实际工作中所遇到的问题。具有如此特点的书,我们虽然沿用了“教材”这个概念,但它与那种仅供教师讲、学生听,教师不讲,学生不懂,以“教”为中心的教科书相比,已经在内容安排、形式体例、行文风格等方面都大不相同了。希望读者对此有所了解,以便从一开始就树立起依靠自己学习的坚定信念,不断探索适合自己的学习方法,充分利用自己已有的知识基础和实际工作经验,最大限度地发挥自己的潜能以达到学习的目标。

欢迎读者提出意见和建议。

祝每一位读者自学成功。

全国高等教育自学考试指导委员会

1999年10月

2003 年版出版说明

《劳动法学》于 1989 年出版第一版。1994 年 7 月 5 日《中华人民共和国劳动法》发布后,于 1995 年 5 月经修订出版第二版。《中华人民共和国劳动法》于 1995 年 1 月 1 日实施以来,我国社会主义市场经济体制下的劳动关系不断发生变化,各项劳动制度正在进行重大改革,我国劳动立法有了很大发展,陆续颁发了新的重要的法律、法规,废止了一些法律规范。与此同时,劳动法学的理论研究和实践也有进一步的深化和扩展。为适应新形势下对自学考试教材的要求,组织高等院校有关专家学者重新组编了本教材。

本教材根据全国高等教育自学考试法律专业的要求,教材内容共分为二十章,同时附录了自学考试大纲。考试大纲包括课程性质与设置目的、考核内容与考核目标、有关说明与实施要求、题型示例。

全国高等教育自学考试指导委员会

2003 年 6 月

目 录

✓第一章 劳动法的概念和调整对象	(1)
第一节 劳动法的概念	(1)
第二节 劳动法的调整对象	(4)
第二章 劳动法的产生和发展	(8)
第一节 劳动法的产生	(8)
第二节 各国劳动法的发展	(11)
第三节 中国劳动立法概述	(15)
第三章 国际劳动立法	(21)
第一节 国际劳动立法范围及初期国际劳动立法	(21)
第二节 国际劳工组织——国际劳动立法机构	(23)
✓第四章 劳动法的地位、体系、作用及适用范围	(28)
第一节 劳动法的地位	(28)
第二节 劳动法体系、作用及适用范围	(30)
✓第五章 劳动法的基本原则与劳动者的权利义务	(35)
第一节 劳动法基本原则	(35)
第二节 劳动者的劳动权利	(39)
第三节 劳动者的基本劳动义务	(47)
✓第六章 劳动法律关系	(50)
第一节 劳动法律关系概述	(50)
第二节 劳动法律关系的要素	(53)
第三节 劳动法律关系的产生、变更及消灭	(57)
第七章 劳动就业	(60)
第一节 劳动就业概述	(60)
第二节 职业介绍与就业服务	(65)
第三节 特殊群体就业保障	(75)

✓第八章 劳动合同	(81)
第一节 劳动合同概述	(81)
第二节 劳动合同的订立	(89)
第三节 劳动合同的效力	(93)
第四节 劳动合同的内容	(97)
第五节 劳动合同的履行、变更与终止	(102)
第六节 劳动合同的解除	(106)
第七节 违反劳动合同的法律责任	(111)
✓第九章 集体协商与集体合同	(114)
第一节 集体协商	(114)
第二节 集体合同概述	(120)
第三节 集体合同的签订	(126)
第四节 集体合同的内容	(129)
第五节 集体合同的效力	(132)
第十章 职业培训	(135)
第一节 职业培训概述	(135)
第二节 职业培训的分类与形式	(140)
第三节 职业技能鉴定	(144)
✓第十一章 工资	(150)
第一节 工资概述	(150)
第二节 工资宏观调控	(152)
第三节 最低工资	(156)
第四节 工资集体协商	(163)
第五节 工资形式	(166)
第六节 特殊情况下的工资支付	(168)
第七节 工资保障	(171)
✓第十二章 工作时间和休息休假	(174)
第一节 工作时间和休息休假概述	(174)
第二节 工作时间和休息休假的种类	(176)
第三节 延长工作时间	(182)

✓第十三章 劳动安全卫生	劳动合同	(185)
第一节 劳动安全卫生概述		(185)
第二节 劳动安全法		(194)
第三节 劳动卫生法		(197)
第四节 劳动安全卫生管理制度		(200)
第十四章 女职工和未成年工劳动保护	劳动法	(212)
第一节 女职工和未成年工劳动保护概述		(212)
第二节 女职工劳动保护的主要内容		(213)
第三节 未成年工劳动保护的主要内容		(217)
第十五章 劳动纪律与职业道德		(223)
第一节 劳动纪律		(223)
第二节 职业道德		(229)
第十六章 社会保险和职工福利		(237)
第一节 社会保险制度概述		(237)
第二节 养老保险制度		(244)
第三节 失业保险制度		(252)
第四节 医疗保险制度		(259)
第五节 工伤保险制度		(263)
第六节 生育保险制度		(272)
第七节 职工福利制度		(276)
第十七章 工会与职工民主参与		(282)
第一节 工会		(282)
第二节 职工民主参与		(289)
第十八章 执行劳动法的监督检查		(298)
第一节 劳动法执行情况监督检查概述		(298)
第二节 劳动法监督检查体制		(300)
第三节 劳动法监督检查程序		(309)
✓第十九章 劳动争议的处理程序		(314)
第一节 劳动争议处理概述		(314)
第二节 处理劳动争议的机构		(320)
第三节 劳动争议的处理程序		(327)

第二十章 违反劳动法责任	(342)
第一节 违反劳动法责任的概念及形式.....	(342)
第二节 用人单位违反劳动法的行为及处理.....	(347)
第三节 劳动者和劳动行政部门、有关部门及其 工作人员违反劳动法的行为及处理.....	(356)
参考书目	(359)
后记	(360)

劳动法学自学考试大纲 (含考核目标)

出版前言	(363)
I 课程性质与设置目的	(365)
II 考试内容与考核目标	(366)
第一章 劳动法的概念和调整对象.....	(366)
第二章 劳动法的产生和发展.....	(369)
第三章 国际劳动立法.....	(372)
第四章 劳动法的地位、体系、作用及适用范围.....	(375)
第五章 劳动法的基本原则与劳动者的权利义务.....	(377)
第六章 劳动法律关系.....	(380)
第七章 劳动就业.....	(384)
第八章 劳动合同.....	(388)
第九章 集体协商与集体合同.....	(394)
第十章 职业培训.....	(398)
第十一章 工资.....	(403)
第十二章 工作时间和休息休假.....	(409)
第十三章 劳动安全卫生.....	(413)
第十四章 女职工与未成年工劳动保护.....	(418)
第十五章 劳动纪律与职业道德.....	(421)
第十六章 社会保险和职工福利.....	(424)
第十七章 工会与职工民主参与.....	(430)

第十八章	执行劳动法的监督检查.....	(433)
第十九章	劳动争议的处理程序.....	(437)
第二十章	违反劳动法责任.....	(441)
Ⅲ	有关说明与实施要求.....	(445)
Ⅳ	题型示例.....	(449)
后记		(451)

第一章 劳动法的概念和调整对象

第一节 劳动法的概念

劳动法的概念,是回答什么是劳动法的问题。对劳动法,一般有两种理解,即狭义上的劳动法和广义上的劳动法。

一、狭义上的劳动法

狭义上的劳动法,一般指国家最高立法机构制定颁布的全国性、综合性的劳动法,即法典式的劳动法,这样的法律对劳动关系以及与劳动关系有密切联系的社会关系进行统一调整。这种法律各国名称不同,如《劳工法》、《劳动关系法》、《劳资关系法》、《劳动标准法》、《劳动基准法》等等。中华人民共和国成立以来,在相当长的时期内,没有一部全国统一的、综合性的、法律效力较高的劳动法以调整劳动关系,主要由大量的单行法规调整。经过多次的起草工作,1994年7月5日全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过了《中华人民共和国劳动法》。这部法律于1995年1月1日开始实施。这种法律就是人们通常理解的狭义上的劳动法。因为这样的法律,第一,是由最高立法机关颁布的法律;第二,该法统一适用于全国(香港、澳门特别行政区及台湾地区除外);第三,该法内容包括涉及劳动关系以及与劳动关系有密切联系的各个方面,是一部全面而系统的法律。这部法律为制定单行劳动法规和地方性劳动立法做出了原则性规定。现在世界大多数国家都制定并颁布了法典式的劳动法。

二、劳动法的概念——广义上的劳动法

广义上的劳动法,是指调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系的法律规范总称。广义上的劳动法应做如下理解:

第一,劳动法调整的是两部分社会关系,除劳动关系外,还调整与劳动关系有密切联系的社会关系。

第二,广义上的劳动法,是法律规范总称。也就是说,它不只是指一部法典式的法律,而是包括宪法中的相关规定;国务院颁布的行政法规;劳动和社会保障部颁布的部门规章;地方性劳动法规;各部门联合颁布的规章等等,因此称为法律规范总称。

劳动法上的劳动法研究范围是广义上的劳动法。

三、劳动法中劳动的特征

从劳动法的定义可以看出,无论是狭义上的劳动法还是广义上的劳动法,尽管各国劳动法的名称不同,但劳动法都是和劳动有关的法律。劳动是人们创造物质财富和精神财富的有意识、有目的的活动。没有劳动就没有人类,就没有社会的发展。马克思说:“任何一个民族,如果停止劳动,不用说一年,就是几个星期,也要灭亡,这是每一个小孩都知道的”^①。因此劳动是人们经常使用的名称。但是劳动法上的劳动,并不是指一切劳动,劳动法中所指的劳动,有以下特征:(1) 劳动法上的劳动,一般是人们在争取与实现劳动权过程中的劳动,如劳动就业法律保障是劳动法的重要内容;(2) 劳动法上的劳动是有偿性劳动,它区别于无偿的义务性劳动;(3) 劳动法上的劳动关系双方具有管理与被管理关系。

四、劳动法的渊源

劳动法的渊源,也称为劳动法的形式,即劳动法律规范以什么样的立法形式体现出来。各国立法所表现的形式不同,有些国家以成文法为其表现形式,有的国家除成文法外还有判例法、习惯法为其表现形式。我国历来是以成文法为表现形式,依立法权限的不同,我国劳动法有以下多种形式:

1. 宪法中的有关规定。自1954年至1982年我国的四部宪法中对公民的劳动权、劳动者在劳动中的各项基本权利均做了原则上

^① 《马克思恩格斯选集》第4卷,人民出版社1995年版,第580页。

的规定。这些规定,是制定劳动法律规范的重要依据。作为国家的根本法,《中华人民共和国宪法》第42条规定了公民有劳动的权利和义务;第43条规定了劳动者的休息权;第44条规定了退休制度;第45条规定了社会保险制度及对特殊困难群体的保护;第53条规定了公民遵守劳动纪律的义务等。

2. 法律。法律,是指由全国人民代表大会及其常务委员会制定的规范性文件。如《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国工会法》、《中华人民共和国矿山安全法》等。

3. 行政法规。行政法规,是指国务院制定的规范性文件。如《中华人民共和国劳动保险条例》、《中华人民共和国尘肺病防治条例》、《女职工劳动保护规定》、《企业职工伤亡事故报告和处理规定》、《禁止使用童工规定》、《国务院关于建立城镇职工基本医疗保险制度的决定》、《失业保险条例》等。

4. 部门规章。部门规章,是指国务院所属各部委制定的规章。劳动和社会保障部单独或与其他部门制定了大量的劳动规章。如劳动部关于印发《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》的通知、《私营企业劳动管理暂行规定》、《企业经济性裁减人员规定》、劳动和社会保障部、国家经济贸易委员会、财政部、教育部、国家统计局、中华全国总工会《关于加强国有企业下岗职工管理和再就业服务中心建设有关问题的通知》等。部门规章就其名称一般有“办法”“通知”“意见”等。

5. 其他法律规范中有关劳动问题的规定。其他一些法律部门如经济法中的企业法、公司法、税法等也包含了与劳动相关的内容。如《中华人民共和国乡村集体所有制企业条例》、《中华人民共和国城镇集体所有制企业条例》、《中华人民共和国中外合资经营企业法》等。

6. 地方性法规和经济特区法规。地方性法规,主要指各省、自治区、直辖市的人民代表大会及其常委会制定的劳动法规。民族自治地方的人大代表会有权依照当地民族的政治、经济、文化特点发布自治条例和单行法规。经全国人民代表大会常务委员会特别授权的经济特区制定的劳动法规,只适用于经济特区。如深圳市制定

了诸多内容广泛的劳动法规。

7. 地方规章。地方规章,是指省、自治区、直辖市人民政府,省会及自治区政府所在地的市,经国务院批准的较大的市的人民政府制定的劳动规章,它们是大量的,内容也极广泛。

8. 国际法律文件。经中国批准的国际法律文件也是劳动法的表现形式。主要包括:(1)联合国的国际公约,如《反对一切形式的歧视妇女公约》。(2)国际劳工公约(见本书第二章)。(3)国际间的双边协议,如《中华人民共和国与德意志联邦共和国社会保险协定》。

9. 国际惯例。在涉外劳动问题上,在互惠原则的基础上,也需要在劳动就业、职业安全、劳动力跨国流动等方面参照一些国际惯例。

10. 法律解释。有关劳动问题的立法解释、司法解释及对行政规章的行政解释均为法律形式的组成部分。

第二节 劳动法的调整对象

从劳动法的概念中,可以明确劳动法的调整对象,是调整两部分社会关系,其中劳动关系是劳动法调整的主要社会关系;除劳动关系外,劳动法还调整与其密切联系的一些社会关系。因此,劳动法的调整对象,是指其所调整的劳动关系及与劳动关系有密切联系的其他社会关系。

一、劳动关系

(一) 劳动关系的概念

劳动法调整的劳动关系,是指在运用劳动能力、实现劳动过程中,劳动者与用人单位(劳动使用者)之间的社会劳动关系。对劳动关系应理解为:

人们在劳动过程中,不仅与自然发生关系,同时也发生在劳动中人与人之间的社会关系,这种社会关系非常广泛,并不是所有与劳动有关的社会关系均由劳动法调整,有些与劳动有关的社会关系由其

他法律调整,如民法中的承揽关系等等。由劳动法调整的劳动关系是和劳动有着直接关系的,劳动是这种关系的基础和实质。因此劳动法调整的是狭义上的劳动关系。

(二) 劳动关系的特征

1. 劳动关系是在社会劳动过程中发生的关系。劳动者提供劳动能力,包括体力劳动能力和智力劳动能力,劳动使用者提供劳动过程所需要的生产条件和工作条件,双方在直接的劳动过程中发生了劳动关系。

2. 劳动关系的主体双方,一方是劳动者,另一方是劳动使用者(或用人单位)。劳动关系的主体双方,各自具有独立的经济利益,劳动者提供劳动能力,要求获得相应的报酬和工作条件;经营者为获得经济利益,将要求包括降低人工成本的经济利益。

3. 劳动关系主体在维护各自经济利益的过程中,双方的地位是平等的。

4. 劳动关系主体双方存在管理和被管理关系,即劳动关系建立后,劳动者要依法服从经营者的管理,遵守规章、制度。这种双方之间的从属关系是劳动关系的特点。

以上劳动关系的特点,可以将劳动法调整的劳动关系,与其他法律调整的与劳动有关的社会关系相区别,如承揽关系中的制作人和定作人的关系;著作人和出版社的关系等等。这些关系虽与劳动有关,但这些关系不是直接在劳动过程中发生的,双方没有构成劳动关系的主体资格,双方也不存在管理与被管理关系。

(三) 劳动关系的种类

关于劳动关系分类,可以从不同的角度进行不同的分类。同时还要注意,劳动关系随着各国社会经济发展的不同阶段,社会经济制度改革和发展,而有所变化和发展。我国计划经济体制下,劳动者的就业、报酬、社会保险等等,都是由国家统包统配直接管理的,从业职工实际上是和国家发生关系,并没有形成实质意义上的劳动者与企业之间各自具有独立经济利益的劳动关系。

劳动关系可以从不同角度进行分类:

1. 按不同所有制关系,可以分为全民所有制劳动关系、集体所