



财经法学系列教材

劳动法学

CAIJING
FAXUE
XILIE
JIAOCAI

林清高 主编



中国财政经济出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动法学/林清高主编. —北京: 中国财政经济出版社, 2002.7

财经法学系列教材

ISBN 7-5005-5869-4

I. 劳… II. 林… III. 劳动法—中国—高等学校—教材

IV. D922.501

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2002) 第 045380 号

中国财政经济出版社出版

URL: <http://www.cfeph.com>

E-mail: cfeph@drd.gov.cn

(版权所有 翻印必究)

社址: 北京海淀区阜成路甲 28 号 邮政编码: 100036

发行处电话: 88190406 财经书店电话: 64033436

北京财经印刷厂印刷 各地新华书店经销

880×1230 毫米 32 开 9.875 印张 230 000 字

2002 年 7 月第 1 版 2002 年 7 月北京第 1 次印刷

印数: 1—3 000 定价: 18.00 元

ISBN 7-5005-5869-4/D·0149

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

推 荐 说 明

《财经法学系列教材》经财政部教材编审委员会办公室审阅，同意推荐该套教材出版，供有关院校使用。书中不足之处，请读者批评指正。

财政部教材编审委员会

1997年9月22日

财经法学系列教材编辑委员会

主 任：江 平 余先予

副主任：甘功仁 贵立义 丁邦开 刘定华

张国轩 马跃进 刘次邦 朱兆敏

委 员：江 平 余先予 甘功仁 贵立义

丁邦开 刘定华 林清高 王远明

张国轩 刘次邦 马跃进 朱兆敏

柳本醒 朱慈蕴 千省利 蒋岩波

秘 书：李 轩 周杰普

总 序

《财经法学系列教材》在上海财经大学法学院、上海外贸学院法学院、山西财经大学法学院、中央财经大学法律系、中南财经政法大学法学院、天津财经学院法律系、东北财经大学法学院、江西财经大学法学院、西安交通大学法律系、湖南大学法学院（以校名第一字笔划为序）等多所高等院校法学教师的共同努力下，已经问世几年了。1999年编委会大连会议根据教育部《法学专业核心课程教学基本要求》的精神，决定将《财经法学系列教材》中属于十四门核心课程的部分依教育部大纲的标准予以充实和改编，增加了《法学专业本科核心课程系列》，非核心课程部分仍保留《财经法学系列教材》的名称继续出版发行。这批教材是上述各院校两三百名专业教师智慧的结晶，我国马克思主义法学的百花园里又多了一束盛开的奇葩，令人欣慰。

当前，我国正在由计划经济向现代市场经济转变的过程之中，目标是建立完善的社会主义市场经济体制。市场经济的最大特点，就是在生产、流通、分配、消费等经济运行的基本环节，不单靠政府的计划指令而主要是靠自主的市场主体间的契约相联结。自由、公平的竞争秩序是市场经济得以存在和发展的基本前提。为此，就需要有完备的法律制度予以规范和保障。我们说市场经济是法治经济即源于此。法治经济的基本要求是要制定完备的市场经济法律，并保证在实践中得到严格的执行和遵守。这里首要的环节是要抓紧制定市场经济法律，完善市场经济的法律制度体系，做到有法可依，有章可循。没有完备的市场经济法律体系，市场经济的运行无

所遵循,就必然出现混乱的无序状态。当然,有了市场经济法律制度之后,还必须确保其执行和遵守,这是健全市场经济法制的中心环节。有法不依,执法不严,违法不究,同样会导致市场经济的混乱。由此可见,只有在完善市场经济法制的基础上,使市场经济关系、经济运行和经济管理都规范化、制度化,才能保障和促进市场经济的健康发展。

我们深知,社会主义市场经济法律体系的建立,法律的执行和遵守,人永远是起主导作用的因素。没有一大批具有健全的人格素质、浓厚的法律意识、科学的法学理论并熟悉市场经济法律知识的人才,完善市场经济法制,管理好市场经济,将是不可能的。因此,我们必须大力发展法学教育事业,下大力气培养社会主义市场经济法律人才。

古语云:“工欲善其事,必先利其器。”提高法学教育质量,必须有高质量的法学教材,而高质量的法学教材又与法学研究水平紧密相连。我国的法学研究,近 20 多年来呈现出初步繁荣的局面,法学书籍如雨后春笋般出现。然而,我们也必须看到,现有的研究水平和研究成果尚不尽如人意,高等院校法学教材建设也大大落后于教学的需要,既有理论深度又紧密结合市场经济实际,能比较科学地揭示市场经济规律的法学教材为数甚少,特别是适合于财经院校法律专业特点的教材奇缺。因此,加强财经法学教材建设有其特殊的必要性和紧迫性,这也是结合财经院校法学教育实际、突出财经院校法学教育特色的关键所在。基于这种认识,以财政部和中国人民银行原来所属财经院校为主的一些法学院系决定联合编写《财经法学系列教材》,来推动财经法学研究,加强财经法学教材建设,以便为培养懂得经济、精通法律的高级专业人才做出贡献。

财经法学是一个较为宽泛的概念,它是指以法学十四门核心课程为基础,以商务及财税金融法学为支架,以财经领域商事交往关系和经济管理关系的法律调整为研究内容的法学体系。提出这样一

个概念也许有欠严谨，但它对我们全面把握财政经济法律制度、深入理解财经院校法学教育的特殊性却是不无裨益的。我们经常尴尬地看到，在传统法学教育机制下培养出来的学生，往往对财税金融法律实务不甚了解；法律院校科班出身的执业律师，对会计、税收乃至银行票据业务知之甚少，甚至一窍不通。如何查账、如何计税、如何运用票据手段进行融资往来，在这些方面，一个法学专门人才的法律知识甚至不如一个普通的财务人员。这种状况应当改变，也必须改变。正因为财经法学有着传统法律学科所不可比拟的多元性和交叉性，它更加强调法律理论和法律实务的互动关系，以及法学和经济学的相互配合关系，而这恰恰是传统法学教育的薄弱环节。基于这一考虑，我们精心组织编写了这批教材，以期适应当前财经院校法学教育的基本需要。

现在，这批教材已陆续出版，恳请同行和广大读者以审视的眼光，检验这些教材是否达到了上述要求。我们虽然作了应做的努力，但这批教材也许还存在这样或那样的毛病，其缺点、错误、不足之处诚请不吝赐教，以便再版时订正。

这批教材的编写出版发行，得到了财政部人教司、财政干部教育中心和中国经济出版社的支持和帮助，得到了各参编院校的支持和帮助，在此深表谢意。对于全体参编人员的辛勤劳动，深表敬意。

江平 余先予

2002年5月

前 言

《劳动法教程》自 1998 年 5 月出版以后,我国的劳动法制建设得到了进一步的健全,最近几年国家颁布了许多新的劳动行政法规,同时,我国的劳动法学理论研究工作也有了长足的发展。这些新的法规的内容和理论研究成果需要及时地在教材中得到反映,为此,根据财经法学系列教材编辑委员会的要求,我们对《劳动法教程》进行了全面修订,并更名为《劳动法学》。这次修订,一是体现国家法律、法规的最新规定;二是根据经济体制改革的最新成果和实际需要,在内容上有所增删;三是对错漏之处进行补正。

参加本教材修订的有(以撰写章次先后为序):

东北财经大学林清高 第一、三、七章;

东北财经大学赵德淳 第二、八、十一章;

上海财经大学戚伟平 第四、十四章;

江西财经大学朱 晔 第五、六章;

湖南大学 刘 琦 第九章;

江西财经大学喻晓玲 第十章;

中央财经大学张 喆 第十二、十三章;

本修订教材,由林清高任主编,朱晔、赵德淳、戚伟平任副主编。本教材虽经修订,但由于水平所限,书中的缺点、错误仍难以避免,诚望读者批评、指正。

作 者

2002 年 3 月于大连

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 我国劳动法的基本原则和作用	(11)
第三节 劳动者与用人单位的基本权利和义务	(17)
第二章 劳动法的产生和发展	(26)
第一节 资本主义国家劳动法的产生和发展	(26)
第二节 我国劳动法的产生和发展	(32)
第三节 国际劳动立法	(38)
第三章 劳动就业	(61)
第一节 劳动就业与劳动就业制度	(61)
第二节 劳动就业服务	(73)
第四章 劳动合同与集体合同	(79)
第一节 劳动合同	(79)
第二节 集体合同	(98)
第五章 工作时间和休息休假	(106)
第一节 工作时间	(106)
第二节 延长工作时间	(114)
第三节 休息休假	(118)
第六章 工资	(125)
第一节 工资与工资制度	(125)
第二节 工资总量的宏观调控	(131)
第三节 最低工资保障制度	(138)

第四节	特殊情况下的工资支付·····	(145)
第五节	工资保障制度·····	(146)
第七章	劳动安全卫生·····	(150)
第一节	劳动安全卫生与劳动安全卫生制度·····	(150)
第二节	劳动安全卫生设施标准·····	(153)
第三节	劳动安全卫生管理制度·····	(161)
第八章	女职工和未成年工的特殊保护·····	(170)
第一节	女职工的特殊保护·····	(170)
第二节	未成年工的特殊保护·····	(176)
第九章	职业培训·····	(181)
第一节	职业培训概述·····	(181)
第二节	就业前培训·····	(188)
第三节	在职培训·····	(194)
第四节	职业资格证书制度·····	(197)
第十章	社会保险和福利·····	(205)
第一节	社会保险概述·····	(205)
第二节	社会保险的种类·····	(214)
第三节	我国社会保险制度的内容·····	(217)
第四节	职工福利·····	(228)
第十一章	工会与职工民主管理·····	(232)
第一节	工会·····	(232)
第二节	职工民主管理·····	(240)
第十二章	劳动法执行的监督检查·····	(245)
第一节	劳动法执行的监督检查的意义·····	(245)
第二节	劳动法执行的监督检查机构及其职权·····	(248)
第十三章	法律责任·····	(255)
第一节	用人单位和劳动者违反劳动法的法律责任·····	(255)
第二节	劳动行政部门及有关部门的工作人员违反劳	

目 录

动法的法律责任·····	(261)
第十四章 劳动争议的处理·····	(263)
第一节 劳动争议的处理概述·····	(263)
第二节 劳动争议的处理程序·····	(266)
附录 中华人民共和国劳动法·····	(280)
中华人民共和国企业劳动争议处理条例·····	(295)
参考书目·····	(302)

第一章 劳动法概述

第一节 劳动法的概念和调整对象

一、劳动法的概念

劳动法的概念问题是劳动法学研究的最基本理论问题。在我国，法学界对于劳动法概念的理解基本上是一致的，即劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他关系的法律规范总称。我国劳动法的内容主要包括：促进就业制度；劳动合同和集体合同制度；工作时间和休息休假制度；工资制度；劳动安全卫生制度；女职工和未成年工特殊保护制度；职业培训制度；社会保险和福利制度；劳动争议的处理制度以及对执行劳动法的监督检查制度等。劳动法的内容，有的国家是以单行法规的形式出现的，有些国家是以劳动法典的形式颁布的。

劳动法有广义和狭义之分。广义的劳动法是我国法律体系中一个独立的法律部门，即上述所指的调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他关系的法律规范总称。具体包括国家宪法中有关劳动内容的规定；全国人民代表大会及其常委会通过的劳动法律和其他有关劳动问题的法律；国务院制定和批准发布的劳动行政法规；国务院各部委制定颁布的有关劳动规章以及地方性劳动法规等。国际劳工组织制定的国际劳动公约和建议书属于国际劳动法的范畴，其中，经过我国批准的国际劳动公约在我国具有法律效力，也是我

国劳动法的组成部分。狭义的劳动法专指劳动法典，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，并自1995年1月1日起施行的《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）。该法的颁布施行，标志着我国劳动法制建设进入了一个新阶段，在国内外产生了深远的影响。

本书所称的劳动法，如果不作特别说明，是指广义上的劳动法。

劳动法学是我国法学的一个分支。劳动法学是以劳动法及其发展规律作为研究对象的一门法学学科。劳动法学的研究对象与劳动法的调整对象是有区别的。劳动法学主要是以劳动法的基本理论、我国现行的劳动法律制度、劳动法的历史发展规律、外国劳动法的发展和国际劳动立法等为研究对象。由于劳动法是我国市场经济条件下一个重要的法律部门，因此，劳动法学在我国的法学体系中占有重要的地位，劳动法学的研究越来越受到国家和社会的重视。

二、劳动法的调整对象

劳动法的调整对象是指劳动法的作用范围。由于劳动法是我国法律体系中一个独立的法律部门，因此我国劳动法具有自己特定的调整对象，与其他法律部门的调整对象有严格的区别。劳动法的调整对象是劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他关系。其中，劳动关系是劳动法调整的最基本关系。

（一）劳动关系

1. 劳动关系的概念

劳动关系是人们在劳动过程中彼此形成的一种社会关系。它反映了人类劳动的社会属性。劳动是人们为了创造社会财富所进行的有意识、有目的的活动，劳动对于人类的生产与人类社会的发展具有重要的意义。在劳动过程中，人们不仅同自然界发生密切的关系，而且人们彼此之间也必然发生一定的关系。人们要进行有意

识、有目的的活动，就必须联合起来；即使在个体生产的条件下，人们也必须相互交换劳动成果。人们在劳动过程中这种相互联系，使劳动具有社会性质，劳动关系是极其重要的一种社会关系。

劳动关系相当复杂，它包括劳动者在劳动过程中相互之间的关系、劳动者与用人单位之间的关系。劳动法并不能调整所有的劳动关系，只能调整一种特定的劳动关系，即劳动者与用人单位之间的劳动关系，这种劳动关系又称为狭义的劳动关系。我国正处在社会主义初级阶段，公有制经济为主体、多种所有制经济共同发展是这一阶段的一项基本经济制度。现阶段我国劳动法调整的劳动关系主要包括：全民所有制单位中的劳动关系、集体所有制单位中的劳动关系、合伙企业中的劳动关系、私营企业中的劳动关系、外商投资企业中的劳动关系、有限责任公司、股份有限公司中的劳动关系、个体经济组织中的劳动关系以及在我国境内设立的外国企业分支机构中的劳动关系等。

2. 劳动关系的特征

为了确定劳动法调整的劳动关系的范围，必须明确劳动关系的特征。我国劳动法调整的劳动关系具有以下特征：

第一，劳动关系的双方当事人，一方是劳动者，另一方是劳动者所在单位，即用人单位，如企业、事业单位，机关、社会团体等。在劳动关系中，劳动者是借助于用人单位提供的生产资料来实现劳动的。如果劳动者借助于自有的生产资料而实现劳动，或者某些家庭成员之间的共同劳动所产生的关系，则不属于劳动法所调整的特定劳动关系。

第二，劳动关系的一方当事人从属于另一方当事人。在劳动关系中，劳动者属于用人单位内部的一名成员，劳动者有义务接受用人单位的管理和指挥，劳动者和用人单位之间在行政上是一种从属关系。如果劳动者没有成为用人单位内部的一名成员，即使劳动者为某个单位提供了劳动，也不能成为特定的劳动关系，不属于劳动

法的调整对象，而应当由民法加以调整。

第三，劳动关系是基于劳动而产生的一种特定社会关系。劳动关系是劳动者在参加用人单位的某种劳动过程中产生的，劳动关系的产生与劳动者为用人单位提供某种劳动密不可分，这种劳动既包括物质生产领域，又包括非物质生产领域。

劳动法所调整的劳动关系与其他法律所调整的社会关系有严格的区别。如劳动法所调整的劳动关系与民法所调整的劳务关系有着本质的区别，两者在合同的主体、合同的内容上都有很大的区别。

（二）与劳动关系有密切联系的其他关系

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有密切联系的其他关系。这些关系本身虽不属于劳动关系，但是与劳动关系有着密切的联系。因此，劳动法将这些关系也纳入其调整范围之内。劳动法调整的与劳动关系有密切联系的其他关系包括以下几种：

1. 处理劳动争议而发生的关系

《劳动法》规定，劳动者与用人单位发生劳动争议后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，当事人一方要求仲裁的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。劳动争议双方当事人与本单位劳动争议调解委员会、劳动争议仲裁委员会、人民法院之间并不存在劳动关系，但是与劳动关系有着密切的联系。劳动法调整上述各种劳动争议关系的目的，是为了及时地解决劳动争议，以保障劳动争议双方当事人的合法权益。

2. 劳动管理方面的关系

《劳动法》规定，国务院劳动行政部门主管全国劳动工作；县级以上地方人民政府劳动行政部门主管本行政区域内的劳动工作。劳动行政部门与用人单位和职工之间因招收、调配、职业教育和培

训等问题而发生的关系由劳动法加以调整，其目的是为了加强对劳动工作的管理，保障劳动者的合法权益。

3. 社会保障方面的关系

劳动法调整的有关社会保障方面的关系，包括社会保险关系和社会福利关系。《劳动法》规定，国家发展社会保险事业，建立社会保险制度，设立社会保险基金，使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿；国家发展社会福利事业，兴建公共福利设施，为劳动者休息、休养和疗养提供条件；用人单位应当改造条件，改善集体福利，提高劳动者的福利待遇。在上述社会保障制度的实施过程中，自然会发生社会保障关系。社会保障关系是依附于劳动关系而发生的，与劳动关系有着密切的联系，因此，社会保障关系也由劳动法进行调整。

4. 监督劳动法执行方面的关系

监督劳动法执行方面的关系，即国家有关机关因监督、检查劳动法的执行情况而与用人单位之间发生的关系。《劳动法》规定，县级以上人民政府劳动行政部门依法对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督检查，对违反劳动法律、法规的行为有权制止，并责令改正。同时，劳动法又规定了劳动行政部门监督检查人员在对用人单位进行监督检查时的权利和义务。上述关系由劳动法加以调整，是为了维护劳动关系的合法性，保证劳动法在每个用人单位得到贯彻执行。

5. 工会组织与用人单位行政之间的关系

《劳动法》规定，劳动者有权依法参加和组织工会。工会代表和维护劳动者的合法权益，依法独立自主地开展活动。劳动法之所以将工会组织与用人单位行政之间的关系纳入自己的调整范畴之内，是为了发挥工会组织在维护职工合法权益方面的积极作用，对保证劳动法的贯彻实施起到保证监督作用。

从上述内容可以看出，劳动法调整对象的范围是很广泛的，它

不仅包括劳动关系，而且还包括与劳动关系有密切联系的其他各种社会关系。劳动法的调整对象不仅涉及到劳动者与用人单位，而且涉及到有关国家机关、各种社会机构、工会组织。劳动法在很广泛的领域，发挥着它特有的作用。

三、《劳动法》的适用范围

《劳动法》第二条规定：“在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。”《劳动法》从我国经济体制改革的实际情况出发，对其实施范围做了专门规定。关于《劳动法》的适用范围，主要包括了以下方面的内容。

（一）《劳动法》适用于在中华人民共和国境内的所有企业、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者

《劳动法》关于适用范围的规定打破了所有制的界限。在现阶段，我国的劳动关系按所有制形式来划分，可以分为全民所有制单位的劳动关系、集体所有制单位的劳动关系、外商投资企业的劳动关系、私营企业的劳动关系和个体经济组织的劳动关系等。在这些不同所有制形式的企业及依法设立的有限责任公司和股份有限公司中发生的劳动关系，都一律适用《劳动法》。即凡在我国境内依法登记成立的公司、企业、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者，都统一适用劳动法。这里需要明确指出的是，就个体经济组织而言，必须是请帮工，带学徒，或者有雇工经营并与劳动者形成劳动关系的，才属于《劳动法》的适用范围。另外，在农村设立的乡镇企业也属于《劳动法》的适用范围之内。随着我国经济体制改革的不断深入，我国乡镇企业的发展规模不断扩大，已经成为我国国民经济的一支重要力量。从乡镇企业的自身生产特点来看，已具备工业劳动关系的特征，因此，将乡镇企业劳动关系纳入劳动法调整