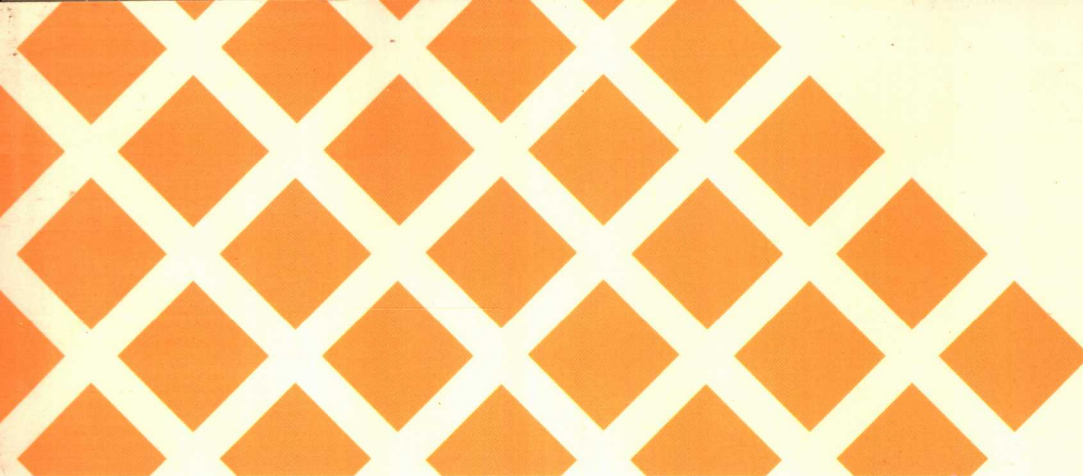




新编

人力资源管理专业系列教材

劳动人事法规教程

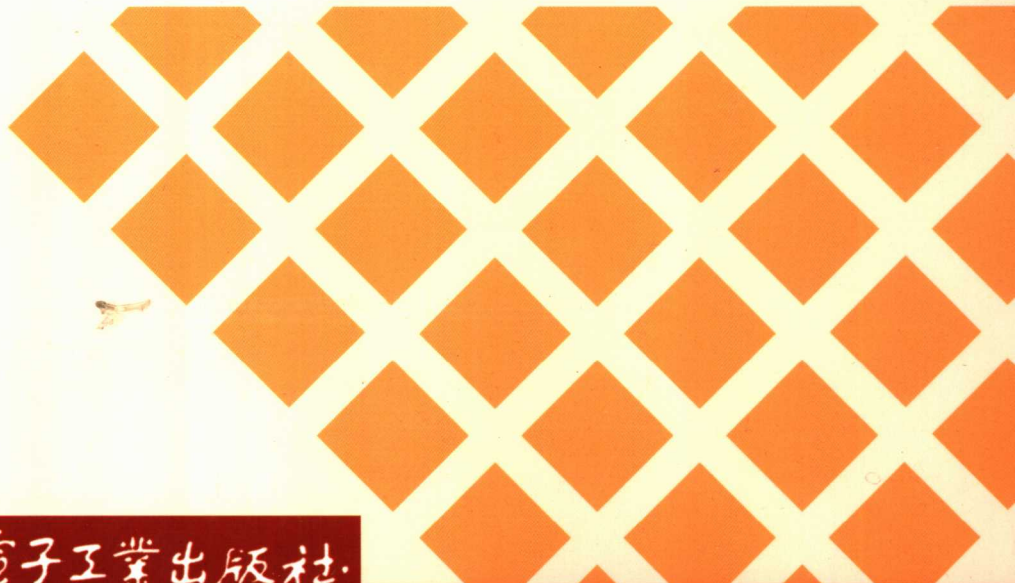
姜红玲 主 编 ■
郑兴山 赵丽丽 副主编 ■



电子工业出版社

PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY

<http://www.phei.com.cn>



人力资源管理专业系列教材

新编

劳动人事法规教程

姜红玲 主 编
郑兴山 赵丽丽 副主编

電子工業出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京 • BEIJING

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。
版权所有,侵权必究。

图书在版编目(CIP)数据

新编劳动人事法规教程 / 姜红玲主编. —北京: 电子工业出版社, 2005.1
(人力资源管理专业系列教材)

ISBN 7-120-00004-7

I. 新… II. 姜… III. 劳动人事—法规—中国—高等学校—教材 IV. D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 127389 号

责任编辑: 赵建宏

印刷: 北京大中印刷厂

出版发行: 电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编 100036

经销: 各地新华书店

开本: 787×980 1/16 印张: 18.75 字数: 390 千字

印次: 2005 年 1 月第 1 次印刷

定价: 28.00 元

凡购买电子工业出版社的图书, 如有缺损问题, 请向购买书店调换。若书店售缺, 请与本社发行部联系。联系电话: (010) 68279077。质量投诉请发邮件至 zlts@phei.com.cn, 盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

推 荐 序

随着世界经济的快速发展和中国加入 WTO, 21 世纪的企业将面临前所未有的变革和激烈竞争。一方面, 越来越多的企业正在走出国门——联想因为收购 IBM 一跃成为世界第三大个人电脑制造商; 另一方面, 跨国公司地区总部和投资性大企业也加快集聚中国这一巨大而又充满机遇的市场。目前, 仅仅落户上海浦东的世界前 500 强的跨国公司已经有 180 多家, 投资项目 350 多个, 还有 69 家外资金融机构、91 家跨国公司研发中心。在竞争与合作中, 在工作场所中的人与人, 人与群体, 人与组织, 人与工作的关系正发生着前所未有的深刻变化。

法律制度作为一种具有国家强制力、约束力的社会制度, 对当时社会成员的言论或行动, 以最明确的方式做出规范与要求。它集中而突出地反映了人类在认识自身、调节社会、谋求发展的各个重要进程中的思想和行动。法律制度是现实社会的调整器, 是通过国家的强制力来确认人的不同社会地位的有力杠杆, 它来源于现实生活, 而且真实地反映现实的要求。人类社会几千年的国家文明发展历史证明, 法律制度是维系社会、调整各种社会关系、保持社会稳定的重要工具。同时, 法律制度的不断完善, 也是人类社会文明进步的明显体现。在中国融入世界经济的过程中, 我国的劳动人事法律如何做到既保障劳动者的合法权益不受损害, 充分体现社会公平性; 又能够维护社会主义市场经济的价值规律, 调整好企业的劳动关系, 促进我国社会和谐稳定地发展, 是全社会都应该关注的重大课题。因此, 由上海交通大学管理学院教师姜红玲主编的《新编劳动人事法规教程》作为面向全国高校的 21 世纪本科系列教材出版, 有着重要而深远的现实意义。

全书在我国《劳动法》的基础上, 收集引用了国内外有关这一领域的理论和方法,



结合企业经营管理中有关劳动争议的大量真实案例，并吸收了国内外学者对劳动关系、劳动合同、工会、集体协商制度以及社会保障等方面的最新研究成果，有较好的理论基础和操作性。本书不仅适合高校的教学，而且对于各种企业的劳动人事管理相信也会有一定的指导价值。

王方华

上海交通大学管理学院院长

2004年12月8日

前 言

在当今世界经济竞争的激烈竞争中，中国的经济正在不断稳步发展。中国的国民经济和社会发展的宏伟蓝图，令人鼓舞，催人奋进。建立和谐、稳定、健康发展的社会是我国目前的紧迫任务。其中，企业劳动关系是维系社会稳定的重要方面。

随着我国经济结构调整步伐的加快以及劳动用工制度改革的深化，劳动争议案件呈现出上升趋势和新的特点。我国加入世界贸易组织后，我国的劳动关系也将出现新的变化，个人劳动法律关系将退居次要地位，集体劳动法律关系将升为主要地位。同时，工会也将突出保护工人权益，以推动和签署集体合同为工作重点。此外，目前我国就业形势仍然十分严峻，在今年前 10 个月，全国新增就业人员 840 万人，完成全年目标 93%，430 万下岗人员实现再就业，完成全年目标 86%。我国今后两三年内，城镇每年还需要安排就业的劳动力达 2400 万人。

在这种新形势下，劳动者适应劳动环境的变化，知法懂法，增强法律保护意识，保障自己的合法权利；用人单位知法守法，在充分利用用工自由的权力时，合理使用权力，调整劳动关系，维护正常生产就变得越来越重要了。

《新编劳动人事法规教程》是高等院校 21 世纪本科系列教材之一，本书编写的目的在于围绕我国的劳动法，结合我国当前企业劳动关系管理中的现实问题，系统介绍有关劳动人事法规的基本知识、理论、历史发展沿革、《劳动法》所规定的劳动标准以及劳动争议的处理制度。

本教材以邓小平理论、江泽民思想为指导，融汇党的十六大深化改革的精神，根据建设具有中国特色的社会主义理论，在我国《劳动法》的基础上，收集引用了国内外有关这一领域的理论和研究方法，结合企业经营管理中有关劳动争议的大量真实案



例，并吸收了国内外学者最新研究成果，对我国的劳动人事法规进行系统的研究，同时在研究工作中也注意吸收和借鉴外国劳动法律制度的经验。

全书共 13 章，由姜红玲主编和审定。参加本书编写的作者有姜红玲：第 1、3、4、5、13 章；郑兴山老师：第 6、7 章；赵丽丽老师：第 9、10 章；刘学方老师：第 2、11、12 章；江沁老师：第 8 章。此外，上海交通大学博士生王敏、王庆燕也为教材做了大量的资料收集工作，特别是本书的编辑赵建宏对本书的热情支持和帮助，在此，一并表示衷心的感谢！

由于本书的编写者水平有限，还望广大读者朋友批评指正！

作 者

2004 年 12 月

作者简介

姜红玲，上海交通大学法学硕士，人力资源管理在职博士，美国管理协会会员，上海交通大学管理学院教师。2001~2002 年为美国康奈尔大学访问学者。曾任上海交通大学与康奈尔大学国际 MBA 远程课程项目协调人，上海交通大学与香港城市大学合作 MBA 项目主管，上海交通大学与美国得州大学技术 MBA 远程课程学术协调人。主要研究方向为战略性公司创业、战略性人力资源管理、人力资源管理与企业的效益、人力资源管理的有效性、企业绩效管理。

在 International Conference on Management (2004)、《上海管理科学》、《行为科学》、《人口与经济》、《劳动保障》等国际会议和杂志上发表论文 10 余篇，出版译著《战略薪酬系统的设计与实施》，曾参与编写上海市“九五”重点教材《现代人力资源开发与管理》。

目 录

第 1 章 导论	1	第 4 章 公平就业与职业培训	73
1.1 我国劳动法的发展	2	4.1 公平就业	74
1.2 劳动法的基本原则 和框架体系	5	4.2 企业劳动用工制度与 就业服务体系	78
1.3 劳动法学的研究方法	10	4.3 职业培训与职业资格 证书制度	83
1.4 加入 WTO 后我国劳动法 学面临的机遇和挑战	11	本章习题	93
本章习题	16	第 5 章 劳动合同	94
第 2 章 劳动法律关系	17	5.1 劳动合同概述	95
2.1 劳动法律关系概述	18	5.2 劳动合同的订立、履行、 变更、解除与终止	97
2.2 劳动法律关系要素	25	5.3 违反劳动合同的法律责任	106
2.3 劳动法律事实	36	5.4 集体合同	109
本章习题	39	本章习题	112
第 3 章 企业劳动人事管理	40	第 6 章 工作时间与休息休假	113
3.1 企业劳动人事管理概述	41	6.1 工作时间和休息休假概述	113
3.2 国有企业劳动人事管理	53	6.2 工作时间的制度规定	116
3.3 外商投资企业劳动人事管理	60	6.3 休息休假的法律法规	122
3.4 事业单位劳动人事管理	67	6.4 加班加点的有关规定	125
本章习题	72	本章习题	128



第7章 工资与福利制度	129	10.2 工会的权利和义务	191
7.1 企业工资制度概述	130	10.3 职工民主管理	193
7.2 工资形式与工资总额	136	本章习题	198
7.3 工资保障制度	139	第11章 劳动监督与监察	199
7.4 职工福利制度	144	11.1 劳动监督检查	200
本章习题	147	11.2 劳动监察	207
第8章 社会保障与社会保险制度	148	11.3 违反劳动法的法律责任	212
8.1 社会保障制度概述	149	本章习题	218
8.2 养老保险	154	第12章 劳动争议及处理	219
8.3 医疗保险	159	12.1 劳动争议处理概述	220
8.4 失业保险制度	162	12.2 劳动争议的协商与调解	238
8.5 工伤保险	165	12.3 劳动争议仲裁	243
8.6 其他保险	169	12.4 劳动争议诉讼	255
本章习题	171	本章习题	265
第9章 劳动纪律与劳动安全卫生	172	第13章 西方国家的劳动关系管理	267
9.1 企业内部劳动规则	172	13.1 西方国家的劳动关系概述	268
9.2 劳动纪律和奖惩制度	175	13.2 美国的社会保障制度	272
9.3 劳动安全卫生的标准与		13.3 德国的社会保障制度和	
管理制度	179	劳动关系管理	274
本章习题	187	13.4 英国的福利制度	278
第10章 工会与职工民主管理	188	本章习题	286
10.1 工会与工会法	188	参考文献	287

第1章 导 论

引导案例

钱某是某工厂车间工人。2001年10月9日车间主任安排钱某到有毒有尘场所做工，工场无必要的劳动卫生条件。钱某上岗两天后，即向车间主任及厂环安全科反映，要求提供必要保护手段时才能继续上岗。双方争执20余日，厂方以钱某带头抗拒领导，月内累计旷工达20天为由，为严肃厂纪，对钱某作出除名处理。

经仲裁庭调查，通过当地劳动卫生防治所对钱某上班工场进行灰尘抽样鉴定，结果表明，该工场劳动卫生安全条件恶劣，严重违反有关国家规定，严重影响了劳动者身体健康。

① 问题：

1. 厂方对钱某的处理合理吗？
2. 企业对职工劳动条件有何责任？
3. 你认为应当怎样处理这一案件？

1802年，在英国人罗伯特·欧文的倡导下，英国议会通过了《学徒健康及道德法》，规定童工每天工作不得超过12小时，不得安排童工上夜班等，确立了以劳动者作为主体的新的劳动立法视角，使劳动法开始作为一个独立的法律体系步入法律殿堂，这被公认为是现代劳动法的开端。此后，法、德、美等主要资本主义国家纷纷制订并颁布劳动法。经过200多年的发展，劳动法学在法律学科中顺应经济发展的需要逐步发展成长起来。20世纪20年代劳动法学传播到我国，经历了建国前和建国后的发展，随着我国《劳动法》的颁布实施，这门法律学科焕发出无限生机。

在我国顺利实现经济体制转轨及进入 WTO 后,市场经济的环境越来越复杂,对我国的劳动立法提出了更高的要求。由于劳动关系的迅速变化,劳动争议日益增加,劳动法成为当前重要的一个法律部门,劳动法学也成为一门备受社会关注的法律学科。

劳动法与劳动法学是两个法律概念。劳动法是调整劳动关系及其与劳动关系有密切联系的其他社会关系的法律规范的总称,它是一个独立的法律部门,同民法、经济法、行政法等都是国家的基本法律。而劳动法学是研究劳动法及其发展规律的一门法律科学,它是社会主义法学体系的组成部分,是法学的一个重要分支学科。作为一门法律学科,它的研究范围十分广泛,不仅要研究我国现行的各项劳动法律制度、法律规范,还要研究劳动法的基本原理、劳动立法、劳动法实施、劳动仲裁和劳动司法,以及国外劳动法的理论与实践、劳动法发展规律和趋势等。二者是相互依存和相互促进的关系。

为了更有效地发挥劳动法学的作用,我们必须认真学习劳动法学,以此增强人们的劳动法制观念,从而促进我国市场经济有序发展和处理因加入 WTO 后所面临的复杂的国际劳动关系。

1.1 我国劳动法的发展

从全世界范围看,第一部劳动法是 1802 年英国的《学徒健康及道德法》,1907 年的《法国劳动法典》则是世界上第一部体系完整的劳动法。俄国“十月革命”胜利刚满一年,列宁领导的苏维埃政权就颁布了《苏俄劳动法典》,这是人类历史上第一部真正反映工人阶级意志的社会主义劳动法。1994 年我国颁布的《中华人民共和国劳动法》则是新中国成立以来的第一部体系完备,专门调整劳动关系,具体保障劳动者权益的劳动法。从 20 世纪 20 年代劳动法在我国开始萌芽起,直至 1994 年《劳动法》的颁布,历经 80 余年,劳动法在不同的历史时期发挥了重要作用。

1.1.1 建国前我国劳动法的发展

我国历史上第一部劳动法见于北洋军政府时期,即 1914 年 3 月的《矿业条例》及实施细则。孙中山先生就任广东军政府大元帅后,于 1924 年 11 月发布了《国民政府工会条例》。这是我国历史上第一部承认和保障劳工结社权利的法律。

此时,世界各国基本上已完成了产业革命,中国也随着世界形势的突变,过渡到工业革命时期,从而使工业生产变为机械化生产,并形成了严峻的劳工问题。当时中国劳动者处于帝国主义、封建主义和官僚资产阶级三座大山的压迫之下,处境比其他各国劳动者的处境更为恶劣,因此,反抗也更为激烈。迫于压力,国民党政府于 1929 年制定了《工厂法》,1932 年经修订重新公布,同时又分别制定了《劳资争议处理法》、《工会法》、《工厂法施行条例》、《团体协约法》和《工厂检查法》。这些法律分别就 8 小时工作制、休假、劳动保护、团体组织及团体契约方面



进行了规定,相对缓解了当时劳资双方的一些具体矛盾。在这些法规中还规定了很多限制和剥夺工人权利的内容,维护了统治者的政治经济利益。

在20世纪20年代初期,中国共产党的力量开始成长并壮大起来。中国共产党是工人阶级的政党,十分重视对工人阶级利益的保护。从1922年起,在中国共产党的领导下共召开了6次全国劳动大会。1922年5月1日在广州召开的第一次全国劳动大会通过了《11小时工作制案》。1922年8月,中国共产党又以中国劳动组合书记部的名义,开展了劳动立法运动,拟定了《劳动法大纲》。其中规定了劳动立法四原则,即保护政治自由、改善经济生活、参加劳动管理、开展劳工教育。《劳动法大纲》共19条,规定了劳工的结社、集合、罢工自由,并就8小时工作制、最低工资、劳动保护、女工童工特殊保护和社会保险等提出了要求。

在第二次国内革命战争时期,中国共产党在根据地颁布施行了许多保护劳动者利益的劳动法规。1931年11月,在瑞金召开了由毛泽东、朱德同志主持的中华苏维埃第一次全国代表大会,在通过《宪法大纲》和《土地法》等重要文件的同时,通过了《中华苏维埃共和国劳动法》。内容包括总则、雇佣的手续、集体合同和劳动合同、工作时间、休息时间、工资、女工童工的劳动、劳动保护、中华全国总工会及其地方组织、社会保险、解决劳动争议及处罚违反劳动法的办法等,共15章121条。这是第一部由中国共产党领导制定并正式颁布施行的劳动法,同时也是我国最早的一部保障工人利益的劳动法。这部劳动法对于调动我党领导的苏区工人群众的革命和建设积极性,加强对农民的领导,起了重要作用。在此之后,根据地还制定了许多劳动法规,对于发展根据地的经济建设起了重要作用。

抗日战争和解放战争时期,中国共产党总结了过去劳动立法的经验,适应各时期要求而分别制定了一系列劳动法规,例如《陕甘宁边区劳动保护暂行条例》,对于保护劳动者权益起到了积极作用。

在全国解放前夕的第六次全国劳动大会上则通过了《关于中国职工运动当前任务的决议》,决议中提出了劳动立法的新建议,提出了关于企业民主管理,劳动时间,工资,女工、青工、童工与学徒的劳动条件及待遇,劳动保护及女工童工的特殊保护,劳动保险,失业救济,劳动契约与集体契约,劳动争议处理与劳工组织等内容,从而为建国后的劳动立法奠定了基础。

1.1.2 建国后我国劳动法的发展

新中国成立后,党和国家非常重视劳动立法。劳动者成了国家的主人,我国的劳动立法也进入了一个新的历史时期。在废除国民党时期各项立法的同时,即开始着手制定反映工人阶级利益的新型劳动立法。

建国初期,私人资本主义经济形式依然大量存在,在私营企业中仍然实行雇佣劳动制。为了正确处理私营企业中的劳资关系,1949年11月中华全国总工会分别制定了《关于劳资关系暂行处理办法》及《关于私营工商企业劳资双方订立合同的暂行办法》,这两项规定对于当时调



整私营经济中的劳资关系、解决劳资争议提供了重要依据。随后,我国又制定了《关于私营企业中设立劳资协商会议的指示》、《关于劳资争议解决程序的规定》等劳动法规,对当时私营企业的社会主义改造以及维护工人阶级的合法利益起到了重要作用。1949年中国人民政治协商会议通过了《共同纲领》,对劳动问题作了明确规定。《共同纲领》第32条规定:“在国家经营的企业中,目前时期应实行工人参加生产管理的制度,即建立在厂长领导之下的工人管理委员会;私人经营的企业,为实现劳资两利的原则,应由工会代表工人职员与资方订立集体合同。”这项条款考虑到建国初期我国还存在私人资本主义经济的实际情况,规定了适当灵活的原则。这一时期的劳动法规,对国营企业及私营经济中的劳动问题都进行了法律调整。

1950年6月,中央人民政府颁布了《中华人民共和国工会法》,这是建国初期一项最重要的劳动法规,它规定了我国工会组织的性质、任务及其权利义务,并规定了工会与政府、工会与企业、资方和工人的关系。规定工会有代表工人同企业订立集体合同和维护职工切身利益的权利,有组织教育工人拥护政府政策法令、积极生产、发挥工人阶级领导作用的职责,对于提高工人的政治地位起到了重要作用,促进了我国工人运动的发展。

国民经济恢复时期,我国的经济迅速发展,但很不稳定。为了适应这种情况,我国先后颁布了《关于救济失业工人的指示》、《救济失业工人暂行办法》、《关于劳动就业问题的决定》等一些具体的劳动法规,从而使建国初期严重的失业问题得到缓解。这一时期,我国还就劳动保护以及劳动保险问题进行了适当的法律调整,制定了一些这方面的劳动法规。例如1951年颁布的《中华人民共和国劳动保险条例》,在1953年又重新颁布施行了《中华人民共和国劳动保险实施细则修正案》。1958年的《关于企业、事业单位和国家机关中普通工和勤杂工工资待遇的暂行规定》等劳动法规,对于当时我国的劳动力管理、劳动报酬、劳动保护、劳动保险、劳动纪律及劳动奖惩方面都作了明确规定。

1954年9月,中国第一部社会主义根本大法——《中华人民共和国宪法》诞生了。这部宪法对我国的劳动关系的调整与公民的基本权利和义务都作了规定。宪法规定中华人民共和国公民有劳动权,劳动者有休息权,劳动者在年老、疾病或者丧失劳动能力时有获得物质帮助的权利,使劳动者权益得到了国家最高效力的法律保障。这些规定确定了我国劳动立法的基本原则,具有重要的历史意见和现实意义。虽然在1957年,有关部门开始了劳动法的起草工作,由于遇到反右派斗争和“大跃进”等政治运动,这一工作被迫停顿下来。

“十年动乱”期间,我国国民经济遭到了严重的破坏,法制建设处于停滞状态,一切正常的法律规章全部被破坏,劳动法规也是如此。

1976年以后,我国的劳动立法工作重新恢复了生机,进入了一个新的发展阶段。十一届三中全会以后,劳动立法又得到了重视。中央提出了进一步加强社会主义法制建设的目标,这一要求为劳动立法工作创造了有利的条件。1979~1980年,五届全国人大第二次会议和第三次会议提出要制定劳动法。1982年通过的新宪法,对劳动关系的多项基本原则作了规定,新宪法全



部 138 条条文中有关劳动关系的就达 23 条。

改革开放以后,有关部门再次组织力量起草劳动法,经过反复讨论和修改,形成了《劳动法(草案)》。

党的十四大以后,有关部门按照建立社会主义市场经济体制的原则,对《劳动法(草案)》进行了多次修改,形成了第 30 稿,又一次提交国务院讨论。

1994 年 1 月,国务院常务会议讨论通过了《劳动法(草案)》,并提交八届全国人大常委会审议。7 月 5 日,八届全国人大常委会第 8 次会议审议通过了《劳动法(草案)》,并决定于 1995 年 1 月 1 日起正式施行。

《劳动法》的颁布是我国劳动法制建设进入新阶段的开始。但是在《劳动法》开始实施的短短几年里,出现了许多问题。产生这些问题的主要原因一方面是因为现在的劳动执法力度不够,另一方面是由于现在劳动法还没有真正健全和完善。为了解决这些问题,自《劳动法》颁布以后,又陆续颁布了很多重要的劳动法规,重新对劳动力、职工民主管理、职工教育培训、劳动保护及社会保险、劳动报酬及劳动奖惩等方面进行了法律调整,例如《中外合资经营企业劳动管理规定》、《关于城市国营企业实行合同制度的试行办法》、《关于招工考核择优录用的暂行规定》、《国营建筑企业招用农民合同制工作和使用农村建筑队的规定》、《企业职工奖惩条例》、《国家机关和事业单位工作人员工资制度改革方案》、《国营企业劳动争议处理暂行规定》等一系列劳动法规。这些法规调整了劳动关系的各个领域,为我国社会主义经济建设的发展铺平了道路。

在经济全球化的新形势下,我国的劳动关系也正在出现多元化、复杂化的特点,因此,可以预见我国的劳动法规将会不断调整,制定出对劳动者更加安全、细致、具体的保护条款。同时,国家将通过制定一系列调整劳动关系的单项法规,并与《劳动法》相辅相成,使我国的劳动法逐渐趋于健全。到那时,不管在劳动立法、执法方面,还是在劳动法律适用和监督方面,都将变得更加完善和成熟。

1.2 劳动法的基本原则和框架体系

1.2.1 劳动法的基本原则

劳动法的基本原则是在调整劳动关系以及与劳动关系密切的一些关系时必须遵循的基本准则。劳动法的基本原则是劳动法的核心和灵魂,是劳动立法的依据和准则,在劳动执法中具有指导和制约的功能。各国的宪法一般都规定劳动法的基本原则,以此作为制定劳动法律规范的基础。

由于劳动关系所涉及的范围非常广泛,关系到各行各业的劳动者,关系到每个劳动者的政治、经济、文化、生活等各方面的权利和利益,所以世界各国宪法普遍规定了调整劳动关系以



及与劳动关系紧密相连的社会关系的指导性原则，以此作为制定、解释、执行及遵守各种具体劳动法律规范的基础。我国劳动法的基本原则是宪法有关劳动关系的原则精神在劳动法律规范中的直接体现，是党和国家制定的并为我国社会实践已经证明行之有效的关于劳动关系的基本方针和基本政策的条文化和规范化，所以劳动法的基本原则又被称为劳动法的宪法原则。

根据我国宪法有关劳动问题的规定，我国劳动法的基本原则主要有以下几条。

1. 公民有劳动的权利和义务

我国《宪法》第43条规定：“中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。”对这条原则的理解是：

(1) 凡具有劳动能力的公民，不分民族、性别，不分宗教信仰，都具有平等的劳动权利，享有同等的劳动待遇。但享有劳动的权利，不能理解为靠政府安排就业，还需要在国家政策指导下，通过各种途径为公民创造劳动就业机会和自寻就业门路，如十一届三中全会以来，国家实行介绍就业，自愿组织就业和自谋职业相结合的方针，就是为了努力实现公民劳动的权利。

(2) 凡具有劳动能力的公民，不仅有劳动权利，同时还负有劳动义务。在社会主义制度下，劳动是受人尊敬的光荣事业，劳动者做了国家的主人。因此，每个有劳动能力的公民都必须遵守劳动纪律，努力完成劳动任务，忠实地履行自己应尽的职责。

2. 劳动者参加民主管理

社会主义国家的劳动者，是生产资料的所有者，只有劳动者对自己的企业、事业单位具有真正的民主管理权，才能实现劳动者与生产资料的紧密结合。同时，建设高度的社会主义民主，也应该包括劳动者在劳动组织和劳动单位里，有直接参加管理企业的权利。我国《宪法》第16条规定：“国营企业依照法律规定，通过职工代表大会和其他形式实行民主管理。”第17条规定：“集体经济组织依照法律规定实行民主管理，由它的全体劳动者选举和罢免管理人员，决定经营管理的重大问题。”这就为劳动者组织工会和行使民主管理权利提供了法律依据。

3. 各尽所能、按劳分配

我国《宪法》第6条规定：“社会主义公有制消灭了人剥削人的制度，实行各尽所能、按劳分配的原则。”这是我国经济制度的一项重要内容，也是我国劳动法的一项基本原则。社会主义制度下，由于劳动者是生产资料的主人，劳动的社会性质发生了根本的变化，这就为劳动者各尽所能、按劳分配，提供了前提条件。劳动者应当尽其所能地为社会劳动，国家或集体则应根据劳动者提供的劳动数量和质量付给劳动报酬。

我国经济体制改革中，对劳动报酬实行的改革，就是为实现劳动法按劳分配原则的一个重要步骤。实现按劳分配的原则，必须在发展生产的基础上，逐步提高劳动报酬，这样可以改善劳动者的生活，激发劳动者的劳动积极性。但又不能脱离生产水平而提高劳动报酬，否则，会损害国家和劳动者的根本利益，导致人民实际生活水平的下降。



4. 劳动者享有劳动保护和休息的权利

我国《宪法》第42条规定：“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养设施的设施，规定职工的工作时间和休假制度。”

劳动保护权是劳动权利的重要组成部分。确立劳动保护权，是劳动者生存权利的基本要求。改善劳动条件和加强劳动保护，与劳动者劳动过程中的身体健康和生命安全直接相关。劳动者在安全卫生的条件下劳动，精神愉快，身体健康，劳动效率就会提高；如果劳动者在生命和健康都没有任何保障的条件下工作，不仅生产搞不上去，生命还受到威胁，这样，公民享有的劳动权利便毫无意义。所以，严格执行劳动保护法规，保护劳动者在生产过程中的安全与健康至关重要。

休息权，是指劳动者按规定享有不从事劳动而自行支配时间的权利。休息权也是劳动权的组成部分，两者相辅相成。休息能解除身心疲劳，保持旺盛的精力，这不仅符合劳动者生理、生命运动的规律，保证劳动的正常进行和发展生产的需要，还可以使劳动者有时间学习科学文化，参加一些社会活动，料理家务，教育子女。

总之，劳动者是一切财富的源泉。保证劳动者的生命与健康，是党和国家头等重要的大事。为了发展生产，改善劳动者的劳动条件和生活条件，必须认真贯彻劳动者享有的劳动保护权和休息权的法律原则。

5. 劳动者享有物质帮助权利

我国《宪法》第45条规定：“中华人民共和国公民在年老、疾病或丧失劳动能力的情况下，有从国家和社会获得物质帮助的权利。国家发展为公民享受这些权利所需要的社会保险、社会救济和医疗卫生事业。”物质帮助权是指劳动者在暂时或永久丧失劳动能力的时候，有获得物质帮助的权利，从而使劳动者本人或其家属能够获得基本的生活保障。

物质帮助是劳动报酬的延伸和补充。劳动报酬是提供有劳动能力的劳动者生活上的需要；物质帮助是解决那些丧失劳动能力或遇到特殊困难时的公民物质上的需要。物质帮助可以解除公民在暂时或永久丧失劳动能力情况下的后顾之忧，有利于发展生产，保障社会安定。

6. 劳动者有受职业教育的权利和义务

我国《宪法》第46条规定：“中华人民共和国公民有受教育的权利和义务。”公民有受教育的权利和义务的规定，使劳动者有受职业培训的权利和义务。职业教育也称职业培训，是指对具有劳动能力的未正式参加工作的青年和在职的劳动者所进行的知识、技术和政治文化的教育和训练。它是整个国民教育事业的重要组成部分，也是劳动力管理工作的一项重要内容。

我国劳动力资源丰富，但劳动者总体水平还不适应现代化建设的要求，劳动者的素质不提高，劳动力资源丰富的优势也就难以发挥。加强劳动者的职业培训教育，有利于提高劳动者的政治文化素质和技术业务水平，有利于提高劳动生产率，有利于加快现代化建设，是一项带根



本性的战略任务，是劳动法重要的基本原则。

7. 改进劳动组织，不断提高劳动生产率

我国《宪法》第14条规定：“国家通过改变劳动组织，以不断提高劳动生产率和经济效益，发展社会生产力。”这是我国劳动法确立的又一基本原则。

劳动组织工作是劳动管理的重要内容之一。加强劳动管理是提高劳动生产率的关键之一。必须正确处理在劳动过程中，劳动者之间、劳动者与劳动工具之间，以及劳动者与劳动对象之间的关系，不断调整改善劳动者的分工协作组织形式，以充分利用劳动时间和生产设备，不断提高劳动生产率。

劳动法的基本原则，除上述7点外，还有劳动者遵守劳动法律的原则和在劳动方面男女平等、民族平等的原则等。

我国劳动法的上述各项基本原则，分别从不同方面反映了我国社会主义劳动关系的要求和人民群众的利益及意志。我国统一的社会主义原则，决定了我国各项劳动法基本原则是一个有机的统一体，这些基本原则之间互相联系、互相制约、互相渗透、互为补充，绝不能人为地把它们割裂开来。

1.2.2 劳动法体系

劳动法体系，是立法者或研究人员有意识地对劳动法规加以创建或整理而形成的系统化的劳动法律规范之总体。劳动法体系的形成在客观上取决于劳动法所调整的劳动关系，同时又带有一定的主观性，表现为立法者或研究人员根据不同的角度或需要将劳动法体系表述为不同的结构，但科学的劳动法体系应该是主客观统一的结果。

按照劳动法调整的劳动关系的内容，可以将劳动法律规范划分为劳动就业、劳动合同、劳动报酬、劳动保护、劳动保险与福利、工会与职工民主管理、劳动争议及其处理、劳动监察等方面的法，它们在横向上构成劳动法体系；按照劳动法规的创制机关的不同可将劳动法划分为劳动基本法（法典及单行法规）、劳动行政法、地方劳动法规，它们在纵向上构成劳动法体系。将横向上的划分与纵向上的划分结合起来，就形成了劳动法体系的主要框架或结构。

据此，中国的劳动法体系可以表述为以下几个层次。

1. 第一层次

由全国人民代表大会制定的《中华人民共和国劳动法》，即劳动法法典，其内容主要是根据宪法中有关劳动的基本原则，对劳动关系和与劳动关系有密切联系的其他社会关系进行法律调整的基本法律制度所作的原则性规定。除劳动法典外，全国人民代表大会及其常委会还可就劳动关系的主要方面制定单行的劳动法规，分别确立劳动关系某一方面的基本原则和制度，将劳动法典的内容进一步专项化、具体化。这些单行的劳动法规包括：