

前 言

劳动法学是以劳动法为研究对象的一门科学。在法学科学领域里，把劳动法作为一门独立的科学进行研究，不过是近百年的事。然而劳动关系却几乎与人类社会分工同时产生。几千年来，正因为这一关系中劳动力与生产资料结合的问题，合理组织社会劳动问题，劳动过程中的安全、卫生问题，工资分配问题，劳动力的再生产问题等等，没有得到科学地解决，所以人类社会才总是在阶段斗争中迂回前进。

社会主义社会从根本上解决了劳动力和生产资料结合的问题，为最合理地组织社会劳动创造了基本条件。但随着生产技术、工艺、组织管理和人本身的发展，刺激因素（物质的和精神的）体系也同时在不断发展，使劳动关系的参加者——劳动者不只是简单地劳动，而是进行创造性劳动，把劳动作为生活的第一需要。要实现这一愿望，就需要劳动关系另一方，即企业进行行政领导和组织社会劳动的国家劳动行政机关具有与此相适应的组织才能，领导艺术，同时还需要制定配套的规章制度。由于多方面的因素，如劳动者始终都是处于劳动关系中的特殊的地位——直接从事生产劳动，对劳动关系另一方具有服从性等，不管劳动用工制度怎么完善，企业行政领导的个人素质——政治、文化、科学、技术

水平、组织领导生产的实际才干，经验、阅历和修养等，都会直接影响到劳动者的合法权益。所以，不管是从保证制度的统一、完整、正确地执行，还是防止官僚主义，命令主义和小生产思想，都需要把劳动生产过程中的一系列制度上升为法律。而且，也总是要把保护劳动者的一切合法权益作为劳动立法的宗旨。

当然劳动法不是“调整劳动的法”。但是离开劳动来研究劳动法也是不可想象的。也就是说，不考虑劳动本身的话，就不可能有劳动法。何况当今世界任何一部劳动法典，都有不少反映劳动本身和劳动科学技术方面的规范。尤其是现代科学技术的飞速发展，给人们的社会关系带来了新的复杂性，劳动法不涉及劳动科学技术规范就不可能合理地调整人们在劳动生产中所发生的社会关系。因为不仅劳动基本原理需要同“劳动”构成的基本“要素”、“属性”、“表现形式”协调一致，就是具体劳动法律规范也要从“劳动”与“劳动力”，“劳动”与“劳动者”等等基本关系的发展演化中得到各种支持“数据”和“信息参数”，同时，通过这些“数据”和“信息”可以使我们从各种微观的、“单元”的相互作用中了解整体，又从整体的宏观高度了解组成整体的各“单元”是在整体中怎样表现出各自独特的小“系统”小“结构”、小“效力”、小“功能”和小“协调”等等的规律性。所以，在研究劳动法之前把“劳动”这一复杂的社会现象加以系统地研究，不仅是研究劳动法基本原理次序上的需要，更重要的是为我们系统地研究劳动法律规范的可行性和科学技术提供必要的条件。

要学好劳动法原理，必须坚持辩证唯物主义和历史唯物

主义的观点和方法，贯彻理论联系实际的原则，理论与实践的统一，是马克思主义的一个最基本的原则。也是学习劳动法原理的唯一正确的方法，为此我们必须：

第一，要认真研究，掌握基本理论。在历史的长河里，人们只能逐渐接近真理，逐步掌握客观事物的规律性，所以，我们对劳动法的认识，既不能割断历史、也不能超出现有的发展水平和客观实际。对劳动法学的一切结论都必须来自现实的实践，而且不断地根据这些实践加以检查和修改，反对形而上学和片面性。只有这样才能正确地认识和理解这些结论；第二，要密切联系我国实际，从我国人口多、底子薄、经济比较落后的实际出发，既要学习国外的先进经验，又要结合我国社会主义实际的原则，使我们的劳动法学始终不脱离实际，始终为实践服务。

要学好劳动法原理，必须运用马克思列宁主义关于经济基础与上层建筑的理论，联系劳动的普遍性和劳动关系的复杂性来研究，劳动法不管从什么角度产生的，它总是社会的上层建筑，而经济基础则是起决定作用的因素。所以，我们不能就劳动法研究劳动法，必须联系社会的经济结构、社会制度来研究，从而正确地解决劳动力和生产资料结合的问题，正确认识劳动关系双方的矛盾，并从理论上对这些问题作出答案，提出建议，真正掌握劳动法的基本原理。

要学好劳动法原理，必须把科学技术、企业管理、经济理论与法学原理结合起来学习。劳动法是一门综合性的，内容极其广泛的学科。它与科学技术、企业管理、经济理论有着密切的联系。

例如，生产关系一定要适合生产力性质的规律，社会主

义有计划按比例发展国民经济的规律，价值规律，按劳分配规律，安全生产规律等等，组织社会劳动都是与这些规律相结合相适应。但是，怎样结合？怎样适应？是我们劳动法学需要解决的核心问题，也是我们迄今未能很好解决的问题。而且，绕围劳动问题发展了很多学科，如劳动社会学，劳动经济学，劳动统计学，劳动定额学，劳动保护学，劳动卫生学，劳动生理学，劳动心理学等等。这些学科之间不仅存在着一定联系，而且这些学科中的基本理论，都是劳动立法必须遵循的规律和原则。再如某些技术标准和管理规程，按其内容来看是“纯技术性”的，但一经国家批准或认可，便把这些技术标准定为一种法定义务，具有法律效力。这是当前法制建设上一个常见的现象。所以劳动法既表现为政治学的要求，也表现为经济学的要求，既有社会学的内容，也有科学技术等方面的内容；既涉及到经济基础和上层建筑方面的理论，也涉及到国民经济各部门、各环节的生产、分配、流通、消费等问题；既直接关系到国家政治、经济大局、又与广大群众的生活息息相关。所以，要学好劳动法学必须要有以上学科的基础知识。

要学好劳动法原理，还必须把学习本国的劳动法学与学习国外的劳动法学结合起来，进行比较研究。现在我国已正式参加国际劳工组织，研究国际劳工组织的法规不仅有可能，而且有必要。我们应当向世界各国吸取组织生产、劳动管理上对我国有用的东西，把我国劳动法学的研究推向一个新的阶段。而且，我们也应当为世界劳工组织制订更多更有利于广大劳动者的劳动立法贡献我们的力量。

我们编写本书的出发点，是为了适应我国新的历史时期

客观形势发展的需求，为了加强劳动立法和劳动司法，健全社会主义法制的需要，和广大读者一起共同研究、探讨“合理组织社会劳动”，建立更高形式的劳动组织这一课题。同时，也是为了给政法院校的同学，政法部门、劳动部门的干部和厂矿企业的职工学习劳动法提供参考教材。

建国以来，在合理组织社会劳动问题上，我们取得了巨大的成就，成为世界上解决劳动就业最好的国家，但也出现了许多失误。经过成功与失败的反复比较，我们从总结长期组织社会劳动的经验中得出的基本结论，就是要把马列主义的基本原理同我国的组织社会劳动的实际结合起来，走自己的道路，建设具有中国特色的劳动组织。

第一编 总 论

第一章 劳动法概述

第一节 劳动法的概念及调整对象

劳动法学是法学领域里的一个重要部门学科，它以劳动法为其研究对象。作为我国社会主义法律体系中的一个独立法律部门——劳动法的基本定义可以表述如下：劳动法是调整劳动关系和与劳动关系密切联系的其他社会关系的法律规范的总称。它和其他法律部门一起，为实现社会主义现代化事业共同发挥其调整社会关系的职能作用。

一定的法律范围调整一定的社会关系。恩格斯说：“每一门科学都是分析每一个运动形式或一系列相互关系和相互转化的运动形式。因此，科学分类就是这些运动形式本身依据其内部所固有的次序和排列，而它的重要性也在这里”。①可见，作为劳动法调整对象的社会关系，以及这些关系的运动“形式本身依据其内部所固有的次序和排列”，也只有这种固有的次序和排列的社会关系，才是成千上万劳动法规中所具有的一般和共同性的东西。不过，这里所指的劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他社会关系，并不是泛指生产关系中一切与劳动有关的关系，而是有它的特定的内含和外延的。这正是本节所要研究的内容。

一、劳动关系

劳动关系从广义来说，人们在物质资料的生产、交换、分配、消费等方面的关系都是劳动关系。因为人们在参加社会劳动方面彼此的关系，它们构成一个总体的各个环节，所以，都可以称之为劳动关系。显然，劳动法不能以如此广泛的社会关系作为调整对象。劳动法所调整的社会关系，只能是一个特定的部分，这种劳动关系就是指：由于实现劳动过程而在劳动者与劳动用工单位或个人之间所发生的关系。从这个特定的范围来看：发生劳动关系的场所是劳动与生产资料直接结合的场所，发生劳动关系的时间是劳动者进行物质交换的过程，而不是生产关系中的物质交换、分配、消费过程。明确了这一点，就可以把那些虽然与劳动有联系、但与实现劳动过程无关的一部分社会关系划出去。例如，某农民在市场上出卖自己的产品，某作家把自己的作品交给出版社出版，某公民借出自己劳动所得的物质、钱、粮，或者甲、乙企业之间的承揽、运输、安装、购销等合同关系都可以划出去。因为这些单位与单位之间，单位与个人之间，个人与个人之间进行商品交换所发生的社会关系，都不是劳动力直接与生产资料结合的过程。也不是劳动者与劳动用工单位之间的关系。所以劳动法所调整的劳动关系具有自己固有的特点。

从劳动者一方来看：这里所指的劳动者，既不是一个政治概念，也不是一个自然概念。它们必须具备以下的特征：

（一）他们的劳动必须是与他人的生产资料相结合，而不是与自己的生产资料或具有亲权关系的生产资料相结合；

（二）他们的劳动必须是以合同的方式而发生，而不是

以某种组织，如军事、政治、宗教、家族等形式的人生隶属关系而发生；

（三）他的劳动必须是有偿的，而不是以一切义务性或道德、信念、伦理、军令、政令等性质而发生；

（四）他的劳动必须是自身和家庭谋生的主要手段，以获得生活来源为目的。而不是某种娱乐、竞技性质或某种惩罚性质的劳动。

从以上特征又可以看出，劳动法所调整的劳动关系的参加者——劳动者一方必须具备以下条件：

- （一）必须具备劳动权利能力；
- （二）必须具备劳动行为能力；
- （三）必须具备一定的劳动技术能力。

以上三点在以后有关章节中将要进一步加以阐述。

再从劳动用工单位来看：这里所指的劳动用工单位或个人，既不是一个抽象的政治、学术团体，也不是一个经济实体的下属车间、班组，而是具有生产资料代表者和具有法人资格社会组织或个人，他必须具备以下条件：

- （一）必须是生产资料的代表者或生产资料的占有者；
- （二）必须是劳动报酬的支付者；
- （三）必须是劳动条件的提供者。

从以上劳动关系双方的条件又可以看出，劳动法所调整的劳动关系一般必须具备以下的特征：

（一）这种关系必须是以劳动为基础，或与劳动有直接的联系；

（二）这种关系通常是在劳动用工单位提供的劳动条件下实现的，所以，劳动者必须参加劳动用工单位的劳动组织之

中，成为用工单位集体劳动的一员；

（三）劳动者必须遵守用工单位的内部劳动规则，服从企业行政领导；

（四）这种关系的双方既具有法律地位上的平等性，又具有实现这种关系的从属性。

明确了以上特征就可以明确劳动法所调整的劳动关系的范围，而把虽与劳动者之间关系有关，但却不被劳动法所调整的关系划分出去。如把双方都是生产资料的代表者的企业与企业之间的合同关系，个体劳动者之间的合同关系，家庭作伴的夫妻关系、亲子关系划出去，也把双方都是劳动者在集体生产中的从属关系、协作关系、前后工序的程序关系通通地划出去。从而把劳动法调整的对象限制在一个特定的范围内。

二、与劳动关系密切联系的其他社会关系

劳动法所调整的劳动关系是人们在现实劳动过程中发生的社会关系，然而这种关系的存在和发展不是孤立的，它又必须和别的一些关系在相互作用相互制约中才能存在和发展。所以，劳动关系虽然是劳动法调整的最主要的、最基本的对象，但绝不是唯一的对象。如果只调整劳动者与劳动用工单位的关系，不调整与劳动关系密切联系的一些关系，要保证劳动关系顺利地、正常地发展也是不可能的。所以，劳动法还必须对于这些与劳动关系密切联系的一些关系一起加以调整。哪一些社会关系必须要与劳动关系一起由劳动法加以调整呢？根据劳动关系的特点和保障劳动关系正常发展的要求，作为劳动法调整对象的与劳动关系密切联系的关系有：

（一）管理劳动力方面的关系：如作为国家劳动机关的

行政部门、人事部门与企业、事业以及劳动者之间因确认劳动关系，调配和培训劳动者方面而发生的关系；

（二）处理劳动争议方面的关系：有关国家机关与劳动行政部门、人事部门、卫生部门与用工单位及劳动者之间调处和审理劳动争议而发生的关系；

（三）执行劳动保险方面的关系：有关国家机关，如劳动行政部门、劳动保险部门与劳动用工单位及职工因执行劳动保险而发生的关系；

（四）监督、检查劳动法的执行方面的关系：有关国家机关，如劳动行政部门、卫生部门与劳动用工单位之间因监督、检查劳动法执行而发生的关系；

（五）工会组织因保护劳动者的一切合法权益而与劳动用工单位之间所发生的关系。

上述这些关系就其本身而言并不是劳动关系，有的是发生劳动关系的前提，有的是劳动关系的直接后果，有的是劳动关系顺利发展的重要障碍；有的是随着劳动关系的发展而发生的不可避免的关系，所以，劳动法必须把这些关系作为调整的对象，才能保证劳动关系的顺利发展。

第二节 劳动法的任务和作用

一、劳动法的任务

一个部门的任务和作用，首先是由这个国家的性质和为什么样的经济基础服务而定。我们国家是生产资料公有制的社会主义国家，立法宗旨只能是为生产资料公有制的经济基础服务，巩固和发展这一经济基础，有利于社会主义建设

事业早日实现，所以，劳动法的总任务是巩固和发展社会主义劳动关系。围绕这个总目标的实现，就必须解决劳动关系中的主要矛盾和主要问题。

在劳动关系中最主要的矛盾和最主要的问题是什么呢？我们认为，在社会主义劳动关系中，最主要的矛盾是劳动力和生产资料结合的问题，即组织社会劳动的问题。在社会主义国家里，这一矛盾虽然已算基本解决，但是由于生产力水平的限制，认识与实践的统一还需要一个过程，所以“合理组织社会劳动”，“不断提高劳动生产率和工作效率”，仍然是社会主义劳动关系中的主要矛盾。由于历史上和现实中的种种原因，劳动者的一切合法权益被忽视、被损害，仍然是社会主义劳动关系中存在的主要问题。

列宁说：“我们已向你们保证，要摆脱资本主义，无产阶级专政是不可避免的，是绝对必需的。专政固然非有暴力不可，但它不只是暴力，而且是比先前的组织更高级的劳动组织”②可见，取得革命政权后，能够同无产阶级专政一样起到保卫政权、巩固政权、摆脱资本主义的是“组织更高级的劳动组织”。

为什么列宁把“组织更高级的劳动组织”提到如此重要的地位呢？我们可以从以下四个方面进行分析。

第一，劳动本身的重要。“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，这是每个小孩都知道的。”③可见劳动本身是人类生存的必要条件。

第二，是提高生产率和工作效率的组织保障。“更高级的劳动组织”，首先是要解决劳动力和生产资料结合的各种障碍和弊端，使劳动力和生产资料最合理地结合。其次是

能够保证劳动力在劳动过程中处于最佳状态，使生产资料在劳动过程中最充分最合理地加以利用，使生产工具发挥最大效率。

第三，“只有劳动生产率”才是巩固政权，战胜资本主义最重要的东西。列宁说，“劳动生产率，归根到底是保证新社会主义制度胜利最重要的东西。”④邓小平同志也说“没有这一条，再吹牛也没用。”⑤“组织更高形式的劳动组织”是创造高于资本主义结构的根本任务。

第四，社会主义性质决定了生产目的只能是满足整个社会日益增长的物质和文化生活的需要。要实现这一目的，不能靠剥削和侵略别的国家、别的民族来实现，只能“用在高度技术基础上使社会生产不断增长和不断完善的办法来保证最大限度地满足整个社会经常增长的物质和文化需要。”这里所指的“生产不断增长”，实际上是说的提高生产率。这里所说的“不断完善的办法”，实际上是说的“组织更高形式的劳动组织”。不管从目的、手段哪一个方面来看，组织社会劳动都是国家调整劳动关系中最重要的课题。至于“保证最大限度地满足整个社会经常增长的物质和文化需要，”以及社会安定、民族团结、政权巩固等等，都是完成这一任务之后，必然同时达到的目的。所以劳动法的主要任务是：“合理地组织社会劳动和不断提高劳动生产率。”

另外，在这一社会关系中，由于劳动者一方面的特殊性和种种历史原因，保护劳动者的一切合法权益也是劳动法最重要的任务之一。从总的社会制度来说，由于生产资料公有制，劳动者都是国家的主人。但是作为国家组织社会劳动来说，目前还不可能行使劳动者和生产资料直接地、简单地结

合的形式。无产阶级夺取政权之后，经过一系列的社会主义改造，虽然的确已经没有资本和资本家“象幽灵一样站在这些资料和工人之间，阻碍着生产的物的杠杆和人的杠杆的结合”⑥但是，中国目前的国情是：社会还没有占有全部的生产资料，还有着多种经济成分；组织社会劳动和生产分配上还有物质和经验上的不足；劳动力的生产和再生产还不能全部进行科学的社会调节；社会占有的生产和生活资料还不能吸引住全部劳动者，等等。所以，在我国现阶段，劳动者与生产资料的结合，还必须采取生产资料的社会占有，所有权归国家（社会），由企业占有的形式，由企业代行社会权利；劳动者只能以个人的身份与国家生产资料的代表——企业行政发生劳动关系，不能行使生产资料占有者的权利。企业主人的权利，只能通过职工的民主权利来行使。可见，在现阶段企业还是相对独立的经济实体，劳动者也还是相对独立的公民。企业要为经营成果对国家、对集体负经济责任和享受物质利益。劳动者必然也要求有代价地向社会或企业提供自己的劳动。由于多方面的原因，劳动者始终都是处于这种劳动关系中的特殊地位。而且劳动用工制度不管怎样完善，企业行政领导的个人素质——政治、文化、科学、技术水平，组织领导生产的实际才干，经验、阅历和修养等等，都会直接影响劳动者的合法权益、或都与劳动者的一切合法权益息息相关。所以保护劳动者的一切合法权益也是劳动法的重要任务之一。

二、劳动法的作用

我国劳动法是广大工人阶级和劳动群众意志的集中体现，是合理组织社会劳动，保护劳动者的合法权益的总章程。同时，它又反映了劳动过程中一系列客观规律和最新科学技术的要求，具有反映客观规律的科学性和国家强制实施的严肃性，所以劳动法的全面贯彻实施，不仅可以保证劳动立法的根本目的实现，而且还可以充分发挥其在社会主义现代化建设工作中的积极作用。这些作用归纳起来有以下几个方面：

(一) 可以巩固和发展社会主义劳动关系。劳动法以法律形式给劳动关系的双方，以及有关国家机关确定必要的权利、义务，劳动关系各个方面的参与者都必需严格地按照法律规定办事，其结果必然首先使全社会所有的劳动者能够充分就业；而且，还可以保证劳动者能够根据自己的特长选择职业，用工单位也可以根据自己的需要安排工作做到人尽其才、各得其所，使劳动关系双方处于最佳状态、保持最高热情，加之国家有关部门的不断调整和协调，就可以使社会主义劳动关系不断地巩固、完善和发展。使社会安定，人民团结、政权巩固；

(二) 可以充分调动劳动者的劳动生产积极性。社会主义国家性质确定了广大职工在劳动关系中享有极其广泛的权利。如劳动的权利、休息的权利、获得物质帮助的利权、取得劳动报酬的权利、组织工会的权利、参加民主管理的权利等等。这些权利，从某种意义上来说，都集中地表现在劳动关系上、劳动过程中。所以，当劳动者在劳动过程中的一切合

法权益受到具体保护时，他们才会在政治上感到光荣，在生产中感到安全，在经济上感到实惠，就是在生、老、病、伤、残、死的事情下也感到无后顾之忧，使他们自觉地以国家主人翁的姿态，站在整个社会主义的宏观高度参加劳动，关心生产，把自己平凡的劳动与建设社会主义大厦结合起来，把亿万劳动群众的社会主义热情变为保证社会主义制度胜利的最重要的东西——劳动生产率。

（三）可以促进劳动生产率的提高，促进社会主义现代化建设顺利进行。

劳动生产率，是保证新社会制度胜利的最重要的东西，是一个国家繁荣富强的重要标志。决定劳动生产率水平的主要因素，是科学技术，特别是生产工具的发展水平和生产组织形式，以及劳动者的劳动积极性和技术水平。这些因素的全面、综合反映才是劳动生产率的最后表现。要达到这样的目的，不仅要充分发挥人的作用，而且还必须有一套完整的符合客观规律的劳动行为规程和技术规程。劳动法就是把这些客观的行为规程、技术规程用法律的形式把它固定下来，不仅使以上要素处于最佳状态，而且也使劳动关系双方把现实劳动过程的主观热情同客观规律——生产斗争规律、经济规律、自然规律结合在一起。使劳动关系双方认识一致、步调统一，保证每个劳动者、每一道生产工序，每一项工艺流程、每一个技术规范都处于最科学、最合理的最佳状态。从而保证劳动生产率的持续、稳定的提高，有效地保证社会主义现代化建设的顺利进行，促进现代化建设的早日实现。

第三节 劳动法与相邻部门法的区别

一、劳动法是一个独立的法律部门

劳动法是一个独立的法律部门，目前，法学界对此绝无异议。

有人认为：劳动法虽然调整劳动关系，但劳动关系说到底，还是一种经济关系，同时很早就为民法所调整，应属民法范畴；

有人认为：劳动法有很多属于劳动管理，定额管理的内容，应属经济法的范畴；

也有人认为：我国目前尚未颁布劳动法典，在我国社会主义法律关系体系中根本不存在劳动法这个部门。

这些见解虽然没有起到主导作用，但在理论上加以澄清仍然十分必要。

一个法律部门立独存在的重要标志，就在于它是否有自己特定的调整对象——社会关系。在我国的社会关系中，劳动关系是客观存在的，而且建国以来已经颁布了数以百计的调整劳动关系的有关法规。这就证明，随着社会工农业生产的发展、劳动关系中的问题越来越突出，越来越要求专门的劳动法规加以调整。尽管没有颁布劳动法典，但从已经颁布的调整劳动关系的法规来看，~~也不是民法、行政法、经济法及其它法律所能代替的。这些法规形成的依据就是列宁同志所说，“一定的政治经济范畴，不是劳动，而是劳动的社会形式，劳动的社会结构，或者换句话说，是人们参加社会劳动方面的彼此之间的关系。”~~⑦可见，劳动法的调整对象不仅

是客观存在的，而且还有其理论依据。就其具体内容而言，诸如劳动力的管理、劳动合同、劳动者在年老、疾病、残废等情况下的物质保证，劳动争议的审理，对执行劳动法的监督、检查方面的法律调整，也是不能由别的法规代替的。

第二，劳动法还有自己独特的立法宗旨和基本原则。这个宗旨和基本原则已为历次宪法所肯定。“即中国人民掌握了国家的权利、成了国家的主人”，“一切权力属于人民”，“公民有劳动的权利和义务”，“劳动是一切有劳动能力公民的光荣职责”；“劳动者有获得物质帮助的权利”；“劳动者有集会、结社的自由和参加民主管理的权利”；“劳动者有受教育的权利和义务；”“实行按劳分配的原则”；“在劳动方面男女平等”；“民族平等”、“同工同酬”；“国家对就业前的公民进行必要的劳动就业训练。”等等。这些宪法规定就为劳动立法和确定劳动法的基本原则指明了方向。也是组织社会劳动必须遵循的指导思想和原则。

第三，劳动法有自己完整的独立体系，它既有实体法，又有程序法。既有总则、又有分则，体系十分完整。

第四，劳动法成为一个独立的法律部门已有近百年的历史。这一百年来，已充分表明劳动法独立存在的必要性和可能性。

综上所述，劳动法是一个独立的法律部门，在我国法律体系中占有重要地位。

二、劳动法与相邻法律部门的联系和区别

在社会主义法律体系中，与劳动法最相邻的法律部门有