

主编 李景森 王昌硕

劳动法学

中国人民大学出版社

劳 动 法 学

主 编 李景森 王昌硕
撰稿人 李景森 王昌硕
周万玲 林 嘉

中 国 人 民 大 学 出 版 社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动法学/李景森, 王昌硕主编.

北京: 中国人民大学出版社, 1996

ISBN 7-300-02286-3/D. 292

I. 劳…

I. ①李… ②王…

II. 劳动法-法的理论

IV. D912.501

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (96) 第 16888 号

劳动法学

主编 李景森 王昌硕

出 版: 中国人民大学出版社
(北京海淀路 175 号 邮码 100872)

发 行: 新华书店总店北京发行所

印 刷: 河北省涿州市星河印刷厂

开本: 850×1168 毫米 1/32 印张: 11.375

1996 年 11 月第 1 版 1996 年 11 月第 1 次印刷

字数: 281 000

定价: 13.50 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

说 明

劳动法是一个独立的、重要的法律部门。它的实质是维护劳动者的合法权益。1994年公布《中华人民共和国劳动法》以来，国家颁布了一系列与其配套的劳动法规，劳动法体系日趋完善。这就为编写一部适应社会主义市场经济体制需要的、适合高等法学教育需要的劳动法学教材提供了有利条件。为此，中国人民大学出版社组织有关劳动法学教授、专家、学者编写《劳动法学》，供高等法学教育教学使用，也可供国家机关、企业、事业组织、社会团体、个体工商户等用人单位和广大职工群众以及其他从事劳动管理、教学、研究的人员学习或参考。

《劳动法学》以邓小平同志建设有中国特色社会主义理论和党的十四大精神为指导，以劳动法律、法规为依据，以各项劳动法律制度为主要内容，力求完整、准确地阐述基本概念、基本原理和基本知识，努力做到全面性、系统性、理论性、科学性、应用性的统一，反映劳动法学研究的新成果。

李景森、王昌硕担任本书主编，负责全书统稿、定稿工作。本书撰稿人及其分工如下：

李景森（中国人民大学法学院教授）第一、二章；

王昌硕（中国政法大学教授）第三、四、五、六、七、十一、十二章；

周万玲（中华全国总工会法律顾问处处长）第八、十四、十五、十六章；

林嘉（中国人民大学法学院副教授）第九、十、十三章。

由于水平有限，不足之处在所难免，敬请广大读者批评指正。

李景森 王昌硕

1996年6月

目 录

第一章 劳动法概述	1
第一节 劳动法的调整对象和概念.....	1
第二节 劳动法的地位和作用.....	6
第三节 我国劳动法的基本原则	10
第四节 我国劳动法的体系	13
第二章 劳动法历史	17
第一节 劳动法的产生和发展	17
第二节 中华人民共和国成立以前的劳动法	22
第三节 中华人民共和国成立以后的劳动法	26
第四节 国际劳工法	34
第三章 劳动法律关系	40
第一节 劳动法律关系概述	40
第二节 劳动法律关系要素	44
第三节 劳动法律事实	49
第四章 促进就业	54
第一节 促进就业概述	54
第二节 劳动就业概述	56
第三节 就业服务体系	67
第四节 招工制度	78
第五章 劳动合同	82
第一节 劳动合同概述	82
第二节 劳动合同的订立	88

第三节	劳动合同的履行	96
第四节	劳动合同的变更	98
第五节	劳动合同的解除	99
第六节	劳动合同的终止	107
第七节	违反劳动合同的责任	109
第六章	集体协商与集体合同	112
第一节	集体协商	112
第二节	集体合同	116
第七章	工作时间和休息休假	128
第一节	工作时间概述	128
第二节	工作周与工作日	136
第三节	限制加班加点制度	141
第四节	休息休假	144
第八章	工资	148
第一节	工资概述	148
第二节	企业工资制度	155
第三节	工资形式	164
第四节	特殊情况下的工资	167
第五节	工资保障	169
第九章	劳动安全卫生	174
第一节	劳动安全卫生概述	174
第二节	劳动安全卫生标准	180
第三节	劳动安全卫生管理制度	190
第十章	女职工和未成年工的特殊保护	203
第一节	女职工的特殊保护	203
第二节	未成年工的特殊保护	215
第十一章	职业培训	221
第一节	职业培训概述	221

第二节	职业培训实体与职业培训形式·····	228
第三节	职业技能鉴定和职业资格证书制度·····	236
第十二章	劳动纪律 ·····	242
第一节	劳动纪律概述·····	242
第二节	用人单位内部劳动规则·····	246
第三节	加强劳动纪律的方针和奖惩制度·····	251
第十三章	社会保险和福利 ·····	263
第一节	社会保险概述·····	263
第二节	社会保险制度·····	274
第三节	社会保险内容·····	281
第四节	社会福利和集体福利·····	295
第十四章	工会和职工民主管理 ·····	301
第一节	工会与工会法概述·····	301
第二节	工会的权利义务·····	306
第三节	职工民主管理·····	311
第十五章	劳动争议处理 ·····	316
第一节	劳动争议处理概述·····	316
第二节	劳动争议处理机构·····	321
第三节	劳动争议处理程序·····	323
第十六章	劳动监督检查与法律责任 ·····	336
第一节	劳动监督检查概述·····	336
第二节	劳动监督检查的机构和职责·····	338
第三节	违反劳动法的法律责任·····	343

第一章 劳动法概述

第一节 劳动法的调整对象和概念

一、劳动法的调整对象

法是调整社会关系的，劳动法调整何种社会关系，这是研究劳动法首先应当明确的问题。

我国劳动法的调整对象是一定范围的劳动关系的与其有密切联系的其他关系。

(一) 劳动关系

1. 劳动关系的概念

劳动是人们为创造社会财富所进行的有意识、有目的的活动。劳动创造了人类；劳动是人类生存的永恒条件，正如马克思所说的：“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同时，人们在劳动实践中不断改进劳动工具，推动着生产力的发展，从而使社会经济形态发生与之相适应的变革，因此劳动也是人类社会赖以发展的基础。正由于劳动对人类有着特殊的作用，因而人们在社会劳动过程中彼此之间所形成的社会劳动关系，在整个社会关系体系中居于核心地位。这是从广义上来理解的社会劳动关系。劳动法所调整的劳动关系是指劳动者与用人单位之间在实现社会劳动过程中所发生的关系。劳动法所调整的这种社会劳动关系也可以称之为

^① 《马克思恩格斯选集》第4卷，第2版，第580页。

狭义的社会劳动关系。

2. 劳动法所调整的劳动关系的特征

劳动法所调整的劳动关系，其主要特征如下：

(1) 劳动关系是在实现劳动过程中所发生的关系，与劳动有着直接联系。依据劳动关系的这一特征，可以把劳动关系与某些和劳动有关，但并不是在实现劳动过程中所发生的关系区别开来。例如，某人将自己著作的劳动成果交由出版社出版的出版关系，农民在市场上出售自己劳动产品所发生的买卖关系等，这些关系虽然也与劳动有关，但是它们并不是在实现劳动过程中所发生的关系，而是在流通领域中所发生的关系，因而这种关系不属于劳动关系。

(2) 劳动关系的双方当事人，一方是提供劳动能力的劳动者，另一方是提供生产资料的用人单位。这也就是说，作为劳动关系当事人一方的劳动者并非同自有的或直接支配的生产资料相结合。劳动者无论从事物质生产性的劳动，还是从事非物质生产性的劳动，他们都是以把自己的劳动能力提供给用人单位有偿使用为特点。根据劳动关系的这一特征，我们可以把劳动关系与某些和劳动有关，但并非与用人单位提供的生产资料相结合所产生的关系相区别。例如，个体劳动者个人劳动或与其家庭成员共同参加劳动，这是个体劳动者个人或与其家庭成员与自有的生产资料直接结合，在这里并不发生与用人单位提供的生产资料相结合的问题。因而不仅个体劳动者个人劳动不存在劳动关系，即使是个体劳动者与其家庭成员共同劳动，也只是一种婚姻家庭关系，而不是劳动关系。如果个体劳动者请了帮工，带了学徒，这就发生了帮工、学徒与个体劳动者提供的生产资料相结合的问题，从而形成个体经济组织中个体劳动者与帮工、学徒之间的劳动关系。

(3) 劳动关系的一方劳动者须成为另一方单位的成员，并遵守单位的内部劳动规则。依据劳动关系的这一特征，可以把劳动

关系与某些和劳动有关，但劳动者并非另一方用人单位成员的关系，例如加工承揽关系、劳务关系相区别。承揽人并不加入到定作人单位中成为其成员；承揽人是按照自己的意志，独立地安排自己的劳动或工作；承揽人向定作人交付的是劳动成果，而不是提供自己的活劳动。在劳务关系中，提供劳务的一方虽然为需要方提供的是活劳动，但是提供劳务的一方并不是需要方的成员，他们是以劳务提供者的身份从事劳动。因此，承揽关系和劳务关系都不同于劳动关系。

(4) 劳动关系具有人身性。劳动关系的劳动者所从事的是与其职业、专门才能或职务有关的劳动，单位是根据劳动者本人的文化程度、业务素质、身体状况和现实表现等基本条件，经过考核，认为他能够完成其所承担的具体任务才加以录用并建立劳动关系的。因此，劳动者非经单位同意，不能由他人替代，而应当亲自履行其劳动职责。劳动关系所具有的这种人身性，是劳动关系与可以委托代理人代替自己从事法律活动的民事关系相区别的又一特征。

(5) 劳动关系是基于劳动合同而产生的。劳动法调整的劳动关系除了具有上述劳动关系普遍具有的特征以外，还具有范围界定的特征。《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）第2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。”我国数量众多的劳动者是在企业中从事劳动，企业和个体经济组织都实行劳动合同制度；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始适用劳动法。由此可见，我国劳动法只调整基于劳动合同所产生的劳动关系，至于通过其他形式所形成的劳动关系则由其他法律调整而不由劳动法调整。

关于劳动法调整范围的问题，关系到有中国特色的劳动法的内容和体系的建立，因此它是我国劳动法中的一个重要理论问题，也是立法中十分重视的问题。在《劳动法》颁布以前，劳动法学界对于这一问题，有三种不同的意见：第一种意见认为，我国劳动法应当调整我国各种劳动关系；第二种意见认为，在我国劳动法中，关于立法宗旨、任务等总则部分，应适用于各种劳动关系，而规定各种具体制度和法律规范的分则部分，则只适用于职工与所在单位之间的劳动关系；第三种意见则认为，劳动法调整的范围只限于职工与所在单位之间的劳动关系。在立法过程中也有类似的不同认识。《劳动法》的颁布使上述不同意见和认识得到了统一。

《劳动法》之所以把调整对象界定为基于劳动合同所产生的劳动关系，这是根据我国的具体国情和各种不同劳动关系的差异性所作的考虑。例如，国家机关与其公务员之间也是一种劳动关系，这种劳动关系与劳动合同所产生的劳动关系也有着相互联系与相互渗透之处，但两者存在着重大区别。国家机关公务员在“进、管、出”等诸多方面均有其特点，因此，国家机关与其公务员之间的劳动关系并不适用劳动法的规定。事业单位和社会团体的劳动人事制度比较复杂，专业区别大，职责要求各异，管理办法也不尽相同，因此也不宜纳入劳动法的调整范围。农村实行联产承包责任制，基本上是以家庭为单位进行生产，随着经济的发展，农村雇工情况有所增多，但这种雇工情况比较复杂，其雇工经验也有待于在实践中进行总结，因此，农村雇工劳动关系也还不具备纳入劳动法调整范围的条件。由此可见，将劳动法调整范围界定为基于劳动合同所产生的劳动关系是符合我国实际情况的。随着经济的发展和劳动关系多样性的变化，以及劳动法制的完善，我国劳动法调整的范围也会有所变化和发展。

（二）与一定范围的劳动关系有密切联系的其他关系

我国劳动法除了主要调整上述一定范围的劳动关系以外，还调整与一定范围的劳动关系有密切联系的其他关系。这些其他关系就其本身来说虽然不是劳动关系，但是它们有的是基于一定范围的劳动关系而产生的，有的是为了维护这种劳动关系的合法性而产生的，等等，因此，我国劳动法也把这些关系纳入劳动法的调整对象。这些关系主要有以下几种：

1. 劳动行政部门管理劳动工作方面的关系

国家劳动行政部门是劳动工作的主管部门，劳动行政部门因执行劳动行政管理职能，例如因管理劳动力和执行劳动法监督检查等职能，而与用人单位或劳动者所发生的关系。

2. 社会保险方面的关系

社会保险机构与用人单位或劳动者因执行社会保险所发生的关系。

3. 调处劳动争议方面的关系

劳动争议调解委员会和劳动争议仲裁委员会因处理劳动争议与用人单位或劳动者所发生的关系。

4. 工会因履行职责，维护劳动者合法权益，与用人单位或劳动者所发生的关系

5. 监督劳动法执行方面的关系

有关国家机关，如卫生、监察等部门因监督执行劳动法情况与用人单位所发生的关系。

二、劳动法的概念

通过以上对劳动法调整对象的分析，对劳动法一词我们可以作如下表述：狭义上理解的劳动法也称为形式意义上的劳动法，指的是由国家最高权力机关颁布的关于调整一定范围的劳动关系和与其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第八次会议于1994年7月5日通过的《劳动法》。广义上理解的劳动法也称为实质意义上的劳动法，指的是

调整一定范围的劳动关系和与其有密切联系的其他关系的法律规范总和。其中，除了包括上述狭义劳动法中的法律规范之外，还包括其他各种规范性文件中有关调整一定范围的劳动关系和与其有密切联系的其他关系的法律规范。劳动法学中所称的劳动法，一般都是指广义的劳动法。

第二节 劳动法的地位和作用

一、劳动法在我国法律体系中的地位

法律部门的划分主要取决于法律调整的社会关系的性质。如前所述，劳动法主要是调整一定范围的劳动关系的，这种劳动关系的特殊性质，使得劳动法成为我国法律体系中的一个独立部门，而与相近的法律部门相区别。

（一）劳动法与民法

民法调整的是法人与法人、法人与公民或公民相互之间以商品关系为主要内容的财产关系，价值规律在其中起作用，财产转移依照等价有偿的原则进行。劳动法调整的劳动关系，当事人的一方必须是劳动者，而另一方是用人单位。劳动关系也包括一定财产的内容，但在社会主义性质的单位中，用人单位行政与劳动者之间是同志式的、不同分工的关系，其经济内容本质上是在劳动联合体内的劳动交换，工资不是以等价有偿为原则，而是依照按劳分配的原则进行调整。劳动者取得社会保险待遇也不是依照价值规律而是遵循物质帮助的原则。

（二）劳动法与经济法

关于劳动法是一个独立的法律部门还是经济法的组成部分问题，在我国法学界曾经存在过较大的争论。有的学者认为劳动法是经济法的组成部分，其主要理由是经济法的调整对象，从广义上来理解应为生产关系，而劳动法的主要调整对象是劳动关系，由

于这种关系是生产关系中直接与劳动有关的部分，因此，劳动法应是广义经济法的组成部分。有的学者则认为，劳动法和经济法是两个独立的法律部门。经过长期的争论和探讨，逐渐统一于后一种观点，但迄今也还有前一种观点的影响。我们主张后一种观点。我们认为经济法的调整对象并不能囊括生产关系的全部，劳动法与经济法有其不同的调整对象和不同的调整方法与任务。经济法调整的是纵向经济管理和与纵向经济管理相联系的经济协作关系。劳动法则主要是调整一定范围的劳动关系，这种关系是基于劳动者与用人单位双方平等自愿，协商一致，通过订立合同而横向设定的。劳动关系的内容，除了包括经济方面的内容以外，还包括政治、人身以及教育等方面的内容，即使调整属于经济方面的内容，按劳分配、物质帮助等原则也不同于经济法。此外，经济法的任务在于加强国家对经济活动的宏观调控和提高企业的经营管理水平与经济效益。劳动法的任务则侧重于保护劳动者的合法权益，调动劳动者的积极性，增强企业活力，提高单位的劳动生产率。由此可见，劳动法与经济法都各自有其独特的调整对象、原则与任务，两者是相互平行的、并无隶属关系的两个独立的法律部门。明确劳动法是一个独立法律部门的问题，是关系到我国社会主义法律体系科学性和严谨性，并且有利于我国劳动法学和经济法学发展的重要理论问题。

（三）劳动法与行政法

劳动法与行政法就其各自的调整对象、主体和任务等方面都存在着明显的区别。行政法调整的对象是行政关系，即国家行政机关在行使国家职能活动中与被管理者所发生的关系；行政关系主体的一方必须是国家行政机关；这种关系的产生只要具有该项职权的国家机关具有单方意思表示就可以产生。这些方面显然不同于劳动法所调整的劳动者与用人单位基于劳动合同所产生的横向劳动关系。此外，行政法的任务在于保证国家行政权的合法运

行，这与劳动法的任务也是不同的。

二、我国劳动法的作用

我国《劳动法》第1条明确指出其立法目的为：“保护劳动者的合法权益，调整劳动关系，建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度，促进经济发展和社会进步。”具体来说，我国劳动法的作用主要表现在以下几个方面：

（一）保障劳动者的合法权益不受侵犯

劳动者是国家的主人，我国宪法对于保护劳动者的劳动权益作了大量规定，劳动法建立起保护劳动者合法权益的完善的法律机制，从而使之具体化、明晰化。

当前正在进行经济体制和劳动制度的改革，非公有制经济成分有了很大发展，公有制企业也在转换经营机制，劳动立法也尚待进一步完备，因而一些用人单位往往从用人方的利益出发侵犯劳动者的合法权益，这在非公有制企业中表现得更为明显。例如，不依法签订劳动合同、随意解雇工人、强迫工人加班加点、克扣工资、不给劳动者提供必要的劳动保护等情况时有发生，甚至还有体罚、凌辱工人的现象。因此，加强劳动立法工作，加强对执行劳动法的监督检查，严格追究侵犯劳动者合法权益责任者的法律责任和强化劳动争议的处理等，对于充分保护劳动者的各项权益具有重要作用。

（二）调整劳动关系

改革开放以来，我国所有制结构发生了重大变化，由此带来劳动关系的多样化和复杂化。在劳动关系方面，除了全民所有制劳动关系、集体所有制劳动关系以外，还有私营企业的劳动关系、外商投资企业劳动关系、个体经营组织劳动关系和联营单位的劳动关系等等，而其中非社会主义性质的劳动关系又具有雇佣劳动的性质。同时，由于社会主义市场经济的建立与发展，劳动关系由传统的职工、企业和国家之间以行政手段调整为主的实质上的

行政关系转变为以法律手段调整为主的市场化、契约化的劳动关系，在这种劳动关系中，劳动者和用人单位都是劳动市场的独立主体，从而产生劳动市场主体之间利益的矛盾是不可避免的。此外，劳动法制的逐步完善和宣传增强了劳动关系当事人的法律意识，他们要求以法律保护自己的劳动权利。这些都需要以法律规范双方的行为，协调双方的关系。劳动法调整用人单位和劳动者之间的劳动关系，使它具有权利义务的性质，并建立起用人单位和劳动者自行协调劳动关系，监督检查部门、仲裁机构、司法机关维护劳动关系，工会代表参与协调劳动关系等一系列法律协调机制，从而促进了稳定、和谐的劳动关系的建立和发展。

（三）加强现代企业制度的建立，促进生产力的发展

现代企业分工细密，协作关系复杂，工作制度严密，技术要求严格。社会主义市场经济要求要有合格的劳动者并节约使用劳动力，充分利用设备和工时，生产适销对路的商品，增强市场竞争能力。企业劳动组织要实现劳动力与生产资料的最佳结合。劳动法在全面保护劳动者合法权益的同时，对用人单位的劳动权利也作了相应保护的规定，例如，劳动法规定：“劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。”此外，用人单位还有自主用人权、工资分配自主权和非过失性裁减职工等项权利。这些制度对于完善企业劳动组织，不断提高劳动生产率和经济效益有着重要作用，并积极地促进生产力的发展。

（四）建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度

党的第十四次代表大会的报告明确指出：“要建立社会主义市场经济，就是要使市场在社会主义国家宏观调控下对资源配置起基础性作用”。劳动体制改革的任务确定为“以培育和发展劳动力市场为中心建立符合社会主义市场经济要求的新型劳动体制”。劳动法把有关劳动体制改革的任务、方针、政策和改革开放以来已