

全国高等教育自学考试教材
★法律专业

劳动法学

(第二版)

李景森 主编
北京大学出版社

全国高等教育自学考试教材
法律专业

劳 动 法 学

(第二版)

主 编 李景森

副主编 贾俊玲

撰稿人(按姓氏笔画为序)

王昌硕 叶希庆 苏万觉

李景森 吴超民 贾俊玲

北京 大 学 出 版 社

北 京

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动法学: 第二版/李景森主编.-北京: 北京大学出版社, 1995.8

全国高等教育自学考试教材

ISBN 7-301-02882-2

I. 劳… II. 李… III. 劳动法-法学 IV. D912.501

书 名: 劳动法学(第二版)

著作责任者: 李景森 主编

责任编辑: 李昭时

标准书号: ISBN 7-301-02882-2/D·279

出 版 者: 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

电 话: 出版部 2502015 发行部 2559712 编辑部 2502032

排 印 者: 北京银祥福利印刷厂

发 行 者: 北京大学出版社

850×1168毫米 32开本 10.25印张 250千字

1995年8月第一版 1995年8月第一次印刷

定 价: 11.30元

出版前言

高等教育自学考试教材建设是高等教育自学考试工作的一项基本建设。经国家教育委员会同意，我们拟有计划、有步骤地组织编写一些高等教育自学考试教材，以满足社会自学和适应考试的需要。《劳动法学》是为高等教育自学考试法律专业组编的一套教材中的一种。这本教材是根据专业考试计划，从造就和选拔人才的需要出发，按照全国颁布的《劳动法学自学考试大纲》的要求，结合自学考试的特点，组织高等院校一些专家学者集体编写而成的。

法律专业《劳动法学》自学考试教材，是供个人自学、社会助学和国家考试使用的。无疑也适用于其他相同专业方面的学习需要。现经审定同意予以出版发行。我们相信，高等教育自学考试教材的陆续出版，必将对我国高等教育事业的发展，保证自学考试的质量起到积极的促进作用。

编写高等教育自学考试教材是一种新的尝试，希望得到社会各方面的关怀和支持，使它在使用中不断提高和日臻完善。

全国高等教育自学考试指导委员会

1989年5月

第二版出版说明

《劳动法学》1989年出版以来，特别是适应社会主义市场经济体制的建立和完善，劳动法的理论研究工作取得了进一步的提高与发展。在此期间，劳动立法工作也有了较大的进展，尤其是《中华人民共和国劳动法》已于1994年7月5日发布，1995年1月1日实施；中华人民共和国劳动部还陆续颁布了与之配套的17个规章。

为了更好地反映我国劳动法学的新成果及劳动法制建设的新发展，各位撰稿人对《劳动法学》各章节的内容进行了较大的修改与补充，对原体系结构也作了必要的改动。现在作为第二版出版发行。

《劳动法学》（第二版）根据全国高等教育自学考试法律专业的要求，内容包括：绪言和十七章，以及附录。今后，随着我国劳动法学的发展及劳动法制的完善，本书的内容将继续得到充实。

1995年5月

目 录

绪 言	1
第一章 劳动法概述	4
第一节 劳动法的概念和调整对象	4
第二节 我国劳动法的本质和作用	15
第三节 我国劳动法的基本原则	19
第二章 劳动法的历史	27
第一节 劳动法的产生和发展	27
第二节 中华人民共和国成立以前的劳动法	30
第三节 中华人民共和国成立以后的劳动法	41
第三章 国际劳动立法	55
第一节 国际劳动立法的产生和发展	55
第二节 国际劳动立法的形式和内容	58
第三节 我国批准了哪些劳工公约	60
第四章 劳动法律关系	65
第一节 劳动法律关系概述	65
第二节 劳动法律关系的要素	68
第三节 劳动法律事实	73
第五章 劳动就业	78
第一节 劳动就业概述	78
第二节 劳动就业服务企业	87
第三节 劳动就业服务机构	91
第六章 劳动合同和集体合同	96
第一节 劳动合同	96

第二节	集体协商	119
第三节	集体合同	122
第七章	工资	133
第一节	工资概述	133
第二节	工资总量的宏观调控	136
第三节	最低工资制度	139
第四节	几种主要的工资制度	143
第五节	工资形式	146
第六节	特殊情况下的工资	149
第七节	工资保障	151
第八章	工作时间和休息休假	155
第一节	工作时间和休息休假概述	155
第二节	工作日和休息休假的种类	157
第三节	加班加点	162
第九章	劳动安全卫生	166
第一节	劳动安全卫生概述	166
第二节	安全技术规程和劳动卫生规程	168
第三节	劳动安全卫生管理制度	175
第十章	女职工和未成年工特殊保护	185
第一节	女职工与未成年工特殊保护概述	185
第二节	女职工特殊保护的内容	187
第三节	未成年工特殊保护的内容	190
第十一章	职业培训	195
第一节	职业培训概述	195
第二节	就业前培训	200
第三节	在职培训	207
第四节	职业技能鉴定	211
第十二章	社会保险	220

第一节	社会保险概述·····	220
第二节	我国社会保险制度·····	226
第三节	职工福利和救济·····	236
第十三章	劳动纪律与职业道德·····	240
第一节	劳动纪律与职业道德概述·····	240
第二节	巩固劳动纪律和培养职业道德·····	245
第十四章	工会和职工民主参与·····	255
第一节	工会·····	255
第二节	职工民主管理·····	262
第三节	外商投资企业职工的的民主参与·····	267
第十五章	劳动争议的处理·····	271
第一节	劳动争议概述·····	271
第二节	劳动争议的处理机构及处理形式·····	275
第三节	劳动争议处理程序和有关制度·····	280
第十六章	劳动法执行的监督检查·····	289
第一节	监督检查执行劳动法的意义·····	289
第二节	监督检查执行劳动法的机构和职权·····	291
第十七章	法律责任·····	297
附 录：	中华人民共和国劳动法·····	301
后 记	·····	317

绪 言

一、劳动法学的研究对象

法学是研究法这一特定社会现象及其发展规律的科学。劳动法学是法学的一个分支。劳动法学的研究对象与劳动法的调整对象不同。劳动法的调整对象是劳动关系和与劳动关系有密切联系的某些其他关系，而劳动法学则是以劳动法及其发展规律作为研究对象。劳动法是我国法律体系中的一个独立部门，因此，劳动法学在我国法学体系中也占有重要地位，是我国法学体系中的一个重要分支学科。

我国劳动法学的研究范围是十分广泛的，它除了研究劳动法的基础理论知识、我国现行的各种劳动法律制度、法律规范以外，还要研究我国劳动法的历史沿革和发展趋势、劳动法在实施中的情况和经验、外国劳动法和国际劳动立法等。我国正处在从计划经济向市场经济转换的关键时期，社会主义市场经济的发展必须有法律的引导、规范、保障和约束。

我国劳动法学要适应这种客观形势的要求，探讨劳动法对于培育和发展以劳动力市场为中心的新型劳动体制的法律调整机制，为加强和完善社会主义劳动立法提供理论依据，更好地发挥劳动法学为社会主义现代化建设服务的作用。

二、劳动法学的学习方法

我国法学是以辩证唯物主义和历史唯物主义作为理论基础的马克思主义法学。我们学习和研究劳动法学首先要运用唯物辩证法，从社会基本矛盾，即从生产力与生产关系、经济基础与上层建筑的矛盾的运动变化去考察劳动法的运动变化。要以马克思主

义关于法的理论为指导，分析和研究劳动法的问题。要坚持建设有中国特色社会主义的理论和党的基本路线，保证我国劳动法的社会主义性质和发展方向。

实事求是，从实际出发，理论联系实际，是马克思主义的学风。学习和研究劳动法学也必须坚持这一学风，才能建立起有中国特色的劳动法学。这主要表现在以下几个方面：

（一）学习和研究劳动法学要从我国国情出发。从实际出发，这应是我们研究和处理一切问题的基本出发点。我们国家人口多，底子薄，生产力落后。社会主义社会的根本任务是发展生产力。当前，我们的经济体制改革，目的就在于改革与生产力发展要求不相适应的旧的僵化的经济体制，建立和发展社会主义市场经济体制，促进生产力的发展。作为经济体制组成部分的劳动体制也正在积极进行市场取向的改革，过去多年来形成的过分单一的劳动关系、劳动力的统包统配制度等被以社会主义公有制为主体的多种劳动关系、劳动合同制等所代替。与此同时，与旧体制相联系的长期形成的“铁饭碗”、“大锅饭”等旧观念也为竞争观念、人才观念、效益观念等新观念所代替。有关劳动方面的传统观念正经历着深刻的变革。因此，我们学习和研究劳动法学必须从我国国情出发，适应劳动制度改革的要求，开拓新视野，发展新观念，创造性地进行学习和研究。

（二）学习劳动法学要加强调查研究。劳动法学是一门应用法学，与社会实践直接联系。因此，我们学习劳动法学必须进行广泛深入的社会调查，重视劳动法实践和实际情况的研究。在这个基础上才能为劳动法制建设提供切合实际的建议，并对实践中不断提出的新问题作出科学的回答。

（三）学习和研究劳动法学还要善于运用历史分析的方法。运用这种方法学习和研究我国劳动法，可以使我们深刻理解我国劳动法的本质、现状和发展趋势，掌握我国劳动法发展的规律性。

(四) 学习劳动法学还应对外国的劳动法学和国际劳动立法进行比较研究和借鉴。资本主义国家的劳动法学与我国的劳动法学虽然性质不同,但是对于有关社会化大生产和发展市场经济条件下劳动体制的理论和立法,我们也应认真加以研究和借鉴。中国是国际劳工组织的会员国之一,我国已批准了17个国际公约,今后还将陆续批准一些公约。国际劳动立法对于国际劳工组织会员国的国内劳动立法有着积极的推动作用,因此,我们研究劳动法学也应该认真地研究国际劳动立法。当然,我们不论研究借鉴外国的劳动法学,或是参考国际劳动立法,都应从我国的国情出发,运用马克思主义的立场、观点和方法,分清是非优劣,对于比较好的又适合我国目前情况的东西,都应该大胆吸收,以利于我国劳动法学的发展,并逐步与国际惯例接轨。

三、学习劳动法学的意义

学习劳动法学,可以使我们了解我国劳动法学的基本理论和我国劳动法的社会主义性质以及我国劳动法对于保护劳动者的合法权益和调整维护双方稳定和谐的劳动关系,保证我国社会主义现代化建设顺利进行的重要性,从而提高我们遵守和执行劳动法的自觉性。学习劳动法学,可以使我们了解劳动法律制度改革的重要性,以及劳动法律制度改革对于我国经济体制改革的保证作用,从而使我们更加自觉地学习和研究劳动法学,积极地促进改革,促进具有中国特色的劳动法学的建立与发展,为我国的劳动法制建设提供理论依据,加速社会主义民主法制和精神文明的建设,促进社会进步。

思考题

1. 劳动法学和劳动法的联系与区别。
2. 怎样才能学好劳动法?

第一章 劳动法概述

第一节 劳动法的概念和调整对象

一、我国劳动法的概念

劳动法一词在我国可以作广义和狭义两种理解：狭义上理解的劳动法是指由国家最高权力机关颁布的关于调整劳动关系以及与劳动关系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常务委员会第八次会议于1994年7月5日通过，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》）。广义上理解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关系的法律规范总和。其中，除了包括上述的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。这些规范性文件包括：全国人民代表大会通过和发布的宪法和基本法律；全国人民代表大会常务委员会制定和发布的基本法律以外的其他法律；国务院制定和发布的行政法规，以及根据1985年第六届全国人民代表大会第三次会议的授权决定，在经济体制改革和对外开放方面所制定和发布的暂行规定或者条例；国务院各部、委员会发布的规范性命令、指示和规章；省、自治区、直辖市的人民代表大会和它们的常务委员会制定和发布的地方性法规；民族自治地方的人民代表大会制定的自治条例和单行条例；省、自治区人民政府所在地的市和经国务院批准的较大的市的人民代表大会及其常务委员会制定的地方性法规；各省、自治区、直辖市人民政府，各省、自治区的人民政府所在

地的市和国务院规定的较大的市和各计划单列市的人民政府以及各经济特区政府制定的规章。

劳动法学中所称的劳动法，一般都是指广义上理解的劳动法而言。

此外，全国总工会也制定和发布了一些条例和办法，例如1985年1月18日，全国总工会书记处第六十三次会议通过的《工会劳动保护监督检查员暂行条例》、《基层（车间）工会劳动保护监督检查委员会工作条例》、《工会小组劳动保护检查员工作条例》。这些条例和办法虽然不是国家机关直接制定发布的法规，但经国家认可后，也可起着法规的作用，它们在调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他关系中，有着重要意义。因此，全国总工会发布的这些条例和办法等，也应列入广义上理解的劳动法范畴之内。

二、我国劳动法的调整对象

我国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。在这两类社会关系中，劳动关系是我国劳动法调整的主要对象。

（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。

劳动对于人类具有特殊的作用。首先，劳动对于人类的形成有着决定性的作用。类人猿之所以能转变为人，正是由于类人猿在劳动中学会了制造工具，能够进行劳动生产，从而脱离了动物界。没有劳动，就不会有人，也就没有人类社会。其次，劳动是整个人类生活的第一个基本条件。人类要生存就必须通过劳动获得必需的物质生活资料。正如马克思所说：“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最后，劳动也是人类社会赖以发展的基础。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，劳动对于人类社会的发展也起着极为重要的作用。

在劳动过程中，人们不仅与自然界发生关系，而且人们彼此之间也必然发生一定的社会关系，因为劳动只有在一定的社会关系中才能进行。人们在社会劳动过程中彼此之间的关系称为社会劳动关系。由于劳动对于人类有着特殊的作用，因此，社会劳动关系在全部社会关系中占有重要的地位。

我国广大的劳动者是在各种企业、事业、国家机关、社会团体和个体经济组织等单位中从事有组织的社会劳动的。劳动者在这些单位的劳动过程中所发生的关系，就是这些单位中的社会劳动关系。这种社会劳动关系又可以分为两种：一种是劳动者在单位的劳动过程中与其他劳动者之间的关系；另一种是劳动者与他所在单位之间的关系。劳动法所调整的劳动关系，并不包括前一种关系，而是仅限于后一种关系。因此，劳动法中所称的劳动关系是指在实现社会劳动过程中，劳动者与所在单位（即用人单位）之间的社会劳动关系。劳动法所调整的这种劳动关系，也可以称之为狭义的社会劳动关系。

2. 劳动关系的特征

劳动法调整的劳动关系具有以下特征：

(1) 劳动关系是在实现劳动过程中所发生的关系，与劳动有着直接的联系。所谓实现劳动过程是指劳动者参加用人单位某种劳动的过程，参加物质生产领域的，表现为物质生产性的劳动过程；参加非物质生产领域的，则表现为非物质生产性的劳动过程。根据劳动关系的这一特征，我们可以把作为劳动法调整对象的劳

^① 《马克思恩格斯选集》第4卷，第368页。

动关系与某些与劳动有关，但并不是在实现劳动过程中所发生的关系区别开来。例如，某人将自己的著作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发生的关系，而是在流通领域中发生的关系，因而这种关系是一种由民法调整的民事关系，而不是由劳动法调整的劳动关系。

(2) 劳动关系的双方当事人，一方是劳动者，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，而是与用人单位提供的生产资料相结合。根据劳动关系的这一特征，我们可以把作为劳动法调整对象的劳动关系与某些与劳动有关，但并非与用人单位提供的生产资料相结合所产生的关系区别开来。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，而不是由劳动法调整的劳动关系。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要成为另一方用人单位的成员，并遵守单位的内部劳动规则。根据劳动关系的这一特征，我们可以把作为劳动法调整对象的劳动关系与某些与劳动有关，但劳动者并非另一方用人单位成员的关系，例如承揽关系、劳务关系相区别。承揽关系是承揽人以自己的设备、技术和劳力，为定作人完成一定的工作，而定作人应该接受承揽人所完成的劳动成果，并给付约定的报酬。承揽关系与劳动关系的主要区别在于：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见，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。劳务关系是提供劳务的一方为需要的一方以活劳动形式提供劳务活动，而需要方应支付约定的报酬。随着对外开放、对内搞活政策的推行，劳务关系在对内和对外经济关系中得到广泛适用。在劳务关系中，提供劳务的一方为需要方提供的是活劳动，因此，这种关系更近似于劳动关系。但二者是有区别的。劳务关系与劳动关系的区别在于，劳动关系的主体一方必定是劳动者，另一方是单位，而劳务关系则可以双方都是单位，也可以双方都是公民，或者一方是单位，另一方是公民。此外，劳务关系中提供劳务的一方并不是需要方的成员，他们不是以需要方单位职工的身份，而是以劳务提供者的身份从事劳动。由于承揽关系和劳务关系都不是劳动关系，而是民事关系，因此，应由民法而不是由劳动法进行调整。

3. 劳动关系的种类

按照不同的角度，劳动关系可以有多种分类方法。例如，按照劳动者是否在编，可以划分为用人单位与正式工之间的劳动关系和用人单位与临时工之间的劳动关系；按照生产资料所有制不同，可以划分为全民所有制单位劳动关系、集体所有制单位劳动关系、个体经营单位劳动关系、联营单位劳动关系、股份制企业劳动关系、外商投资企业劳动关系等。此外，还可以从劳动者所从事的职业不同等多种角度来划分劳动关系的种类。（关于这一问题，可参阅本书第六章中劳动合同的种类。）

(二) 与劳动关系有密切联系的某些其他关系

我国劳动法不仅调整劳动者与用人单位之间的劳动关系，而且还调整与劳动关系有密切联系的某些其他关系。这些其他关系就其本身来说虽然不是劳动关系，但是它们与劳动关系有着密切联系，例如有的是基于劳动关系而产生的，有的是为了维护劳动

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列入劳动法的调整对象之内。这些关系主要有以下几种：

1. 管理劳动力方面的关系

国家劳动行政部门与单位或职工之间因就业、培训等问题而发生的关系。国家劳动行政部门与单位和职工之间并不存在劳动关系，但由于这些关系与劳动关系的产生等有着密切的联系，因此这些关系也由劳动法进行调整。

2. 社会保险方面的关系

社会保险是指劳动者在年老、疾病或者丧失劳动能力以及处于失业情况下有从国家和社会获得物质帮助的一种权利。社会保险中的某些项目，例如职工退休、失业或死亡以后，退休职工可以领取退休金，失业职工可以领取失业救济金，死亡职工的家属可以领取丧葬费、抚恤费和救济费等。此时，劳动关系业已终止，但是，这些社会保险是基于原来的劳动关系而产生的，与劳动关系有着密切联系，因此这些社会保险关系也由劳动法进行调整。

3. 处理劳动争议所发生的某些关系

《劳动法》第七十九条规定了处理劳动争议的一般程序：由本单位劳动争议调解委员会调解；由劳动争议仲裁委员会仲裁；由人民法院审理。本单位劳动争议调解委员会和劳动争议仲裁委员会与劳动争议双方当事人之间并不存在劳动关系，但是他们之间的非司法诉讼性质的关系，是为了维护劳动关系的合法性而产生的，与劳动关系有着密切联系，因此，这种关系也由劳动法进行调整。至于劳动争议双方当事人与人民法院之间的司法诉讼性质的关系则由民事诉讼法调整。

4. 工会组织与单位行政之间的关系

1992年第七届全国人民代表大会第五次会议通过的《中华人民共和国工会法》对于工会组织与单位行政之间的关系作了系统的规定，例如，工会有民主参与、民主监督的权利和参与劳动争