

劳动法基础

机械电子工业部
机电行业专业管理人员岗位培训教材

章宝崑 主编

501

机械工业出版社

本书是参照机械电子工业部教育司组织制定的《机电工业企业劳动工资专业管理人员培训计划和教学大纲》编写的。鉴于我国目前尚无一部完整的劳动法,本书仅从劳动法学的基本知识、劳动立法原则和指导思想、劳动法的基本内容及劳动法的监督检查等方面做了知识性的介绍,并就如何贯彻实施劳动法及应予以注意的问题做了具体的阐述。为方便教学,各章后附有思考题。

本书可作为机电工业企业主管劳动工资管理人员和劳动工资管理专业人员岗位业务培训和专业证书培训的专业理论课教材,也可作为广大劳动工资管理人员和企业领导干部学习劳动法基础知识的参考用书。

劳动法基础

章宝崑 主编

*

责任编辑:王海峰 版式设计:胡金瑛
封面设计:姚毅 责任校对:陈松
责任印制:王国光

*

机械工业出版社出版(北京阜成门外百万庄南街一号)

(北京市书刊出版业营业许可证出字第117号)

机械工业出版社印刷厂印刷

机械工业出版社发行·机械工业出版社经销

*

开本 $787 \times 1092^{1/32}$ ·印张 $6^{7/8}$ ·字数 147 千字
1990年7月北京第一版·1990年7月北京第一次印刷
印数 00,001—15,000·定价:2.90元

*

ISBN 7-111-02231-9/D·22

前 言

把提高从业人员本岗位需要的工作能力和生产技能作为重点，广泛地开展岗位培训，这是成人教育的一项重大改革，也是提高劳动生产率和工作效率的重要手段。

为了搞好机械电子行业的岗位培训，我们首先抓了岗位培训的基础建设工作，即制定和编写了机械电子行业企业生产经营系统十四类主管专业管理人员和一般专业管理人员的岗位规范（《机械工业企业专业管理人员岗位业务规格》机械工业出版社 1987 年 11 月出版）、培训计划和教学大纲（《机电工业企业专业管理人员培训计划和教学大纲》机械电子工业部教育司 1989 年 7 月印发）。

在此基础上，我们聘请了二百多位专家、教授及有丰富实际工作经验的同志编写了相应的培训教材。这套教材分中专（对应一般专业管理人员）、大专（对应主管专业管理人员）两个层次编写，共 85 种，其中基础课和专业基础课 20 种，专业课 65 种。

这套教材的编写体现了岗位培训直接有效地为经济建设服务的指导思想，突破了普教教材编写模式的束缚，符合成人教育的特点，突出了岗位培训的特色。

这套教材也可用于“专业证书”培训。

编写这套岗位培训教材是一项巨大的工程，值此教材出版之际，谨向参加这套教材编写、审稿工作的同志及为这套教材出版付出辛勤劳动的同志表示衷心感谢！同时，真诚地

希望关心和应用这套教材的单位和同志提出批评和建议，以便今后修改时参考，使之更加适应岗位培训的需要。

机械电子工业部

教育司

1989年5月

编 者 的 话

本书是为落实机械电子工业部教育司组织制定的《机电工业企业劳动工资专业管理人员培训计划和教学大纲》而编写的，是供在“八五”期间对机电工业企业中劳动工资专业管理主管人员和一般专业人员进行岗位业务培训和专业证书培训时用的专业理论课教材。同时，对从事劳动工资专业管理的实际工作者及领导干部提高对劳动法的认识也有一定的参考价值。

鉴于我国目前尚无一部完整的劳动法，本书仅从劳动法学的基本知识，劳动立法原则和指导思想，劳动法的基本内容及劳动法的监督检查等方面做了知识性的介绍，并针对培训对象，介绍了在贯彻实施劳动法中应予注意的一些实际问题，体现出一定程度的实用性。

本书共分五章二十二节。为方便教学，每章后附有思考题。

在组织教学时，为体现主管人员（大专）和一般人员（中专）两个层次培训任务的不同，根据教学大纲的课时安排，书中凡有*符号的部分，在对一般人员（中专）层次的培训中可以免修。

本书由章宝崑同志主编，蓝慧贞、刘国栋同志协编，由北京机械工业管理学院徐述猷副教授主审。

本书由机电工业企业专业管理人员岗位培训教材编委会第三分编委会组织召开审稿会。参加审稿的有机电部教育司

处长余盛卿高级工程师、北京经济学院龚建红副教授等。

在编写过程中，我们参阅了关怀主编的《劳动法学》；王家福主编的《经济法要义》；张晋、赵履宽主编的《劳动人事辞典》和中国劳动法学研究会编的《劳动法手册》等著作。并得到中国民航学院和北京机械工业管理学院孙义敏副教授的热情支持和指导，在此一并表示衷心感谢。

由于我们水平所限，错误和不妥之处在所难免，敬请批评指正。

编者

1989年9月30日

《劳动法基础》

本书系机电工业企业主管劳动工资管理人员和劳动工资管理专业人员培训用专业课教材。与之配套的主管劳动工资管理人员的基础课教材有：《社会主义初级阶段经济问题》、《经济法基础》、《机械制造工艺及设备（主管专业管理人员）》、《机械制图与识图（主管专业管理人员）》、《机械工程材料及热加工工艺（主管专业管理人员）》、《工业统计概论》、《管理数学》、《工业企业生产经营管理》、《电子计算机在企业管理中的应用》、《企业管理应用文写作》；专业课教材有：《劳动经济学概论》、《工业企业劳动工资管理》、《劳动人事心理学》、《工作评价与人事考核》、《机械制造劳动定额制定与管理》。与之配套的劳动工资管理专业人员的基礎课教材有：《社会主义初级阶段经济问题》、《经济法基础》、《机械制造工艺及设备（一般专业管理人员）》、《机械制图与识图（一般专业管理人员）》、《机械工程材料及热加工工艺（一般专业管理人员）》、《工业统计概论》、《工业企业生产经营管理》、《电子计算机在企业管理中的应用》、《企业管理应用文写作》；专业课教材有：《劳动经济概论》、《工业企业劳动工资管理》、《劳动人事心理学》、《机械制造劳动定额制定与管理》。

目 录

第一章 总论	1
§ 1-1 劳动法学基本知识	1
§ 1-2 劳动法的产生与发展	8
§ 1-3 劳动法的作用	33
* § 1-4 劳动法是一个独立的法律体系	37
思考题	46
第二章 劳动立法的指导思想和基本原则	47
§ 2-1 劳动立法的指导思想	47
§ 2-2 劳动立法的基本原则	49
§ 2-3 当前劳动立法需把握的几个问题	56
思考题	61
第三章 劳动法的基本内容	62
§ 3-1 劳动就业与劳动合同	62
§ 3-2 劳动力管理制度	72
§ 3-3 职业培训与考核制度	78
§ 3-4 工作时间制度	88
§ 3-5 劳动报酬制度	96
§ 3-6 劳动保护法规	111
§ 3-7 劳动保险制度	125
§ 3-8 劳动纪律与奖惩制度	137
思考题	146
第四章 劳动争议的处理	147

§ 4-1 劳动争议概述	147
§ 4-2 处理劳动争议的基本原则	158
§ 4-3 劳动争议处理的机构设置	164
§ 4-4 处理劳动争议的工作程序	176
§ 4-5 实践中对劳动争议处理应予以注意的问题	187
思考题	192
* 第五章 劳动法的监督检查	193
§ 5-1 劳动法监督检查概述	193
§ 5-2 对执行劳动法规进行监督与检查的机构设置	196
§ 5-3 违反劳动法规的责任	199
思考题	200
附录 ××市劳动合同制工人劳动合同书	201

第一章 总 论

§ 1-1 劳动法学基本知识

劳动法学亦称劳动法律科学，是研究劳动法律、法规及其发展规律的科学。是法学的一门分支学科。它主要以劳动法为研究对象，研究劳动法学理论以及那些调整劳动关系和与之相关的某些其它社会关系的法律规范。其内容包括：劳动法的产生和历史发展；劳动法的本质、作用及其法律地位；劳动法在调整劳动关系时应遵循的基本原则；劳动法律体系及各项劳动法律制度；各国劳动法的比较等。

我国劳动法学研究的宗旨是为我国劳动立法实践和健全社会主义劳动法制服务。

一、劳动法的概念

从广义上讲，法是由国家按照统治阶级的利益或意志制定或认可，并以强制力保证其施行的，调整社会 and 人们相互关系的行为规则的总称。它包括宪法、法令、行政法规、条例规章、判例、习惯法等各种成文和不成文法。从狭义上讲，法是指拥有立法权的国家机关依照立法程序制定和颁布的规范性文件。它是属于上层建筑范畴，决定于经济基础，并为经济基础服务。

宪法是一个国家的基本大法。而法律是仅次于宪法的规范性文件。它通常规定社会政治、经济以及社会生活中某些基本的和主要方面的社会关系，如：经济关系、财产关系、

劳动关系、婚姻家庭关系、刑事方面的各种关系等。法律是制定从属性法律的依据，凡与法律相抵触的文件均属无效。

劳动法即劳动法律，有时亦是指一项单行的劳动法规，是整个法律体系中的重要组成部分，是一个独立的法律部门。它是调整劳动关系以及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。

我国目前尚未有一部完整的劳动法。中华人民共和国劳动法正在制定过程中。现行的各种劳动法规均是由国务院，省、市、自治区人民代表大会及常务委员会，或是劳动行政管理机关制定的。

二、劳动的社会性质及劳动关系的类型

(一) 劳动的社会性质

劳动是人们使用劳动资料，改变劳动对象，使之适合自己需要的有意识、有目的的活动。是人们在物质生产和精神生产过程中的体力和脑力劳动的支出，是人类生存和发展的最基本条件。

人们在劳动中必须同自然界发生密切的关系。人作用于自然界，利用有目的的劳动改变自然物的形态和性质，使各种原料成为人类借以生存的物质财富。在劳动过程中，人类不仅改变着周围客观世界，而且，也改变着人类自己，发展着人类从体力上和精神上适应客观环境的能力。这就是劳动的自然性。

此外，我们还应看到劳动的社会性。即：人们在劳动过程中不仅与自然界发生关系，而且人们彼此之间也必然要发生一定的关系，人们要进行有目的、有意识的劳动，就必须联合起来，即使在个体生产的条件下，也必须交换劳动成

果。人们在劳动过程中所形成的这种相互联系，必然要受社会经济形态的制约，使他们的劳动具有社会性质。因此，不能脱离社会关系去简单理解劳动的本质和性质。要认识到劳动是在一定的社会形态下实现的人们之间的联系，作为该社会形态特征的生产关系，决定着人们在劳动过程中相互关系的性质，也决定了劳动的社会性质。

在不同社会制度下，劳动性质不同。在原始社会，生产资料归氏族或者部落公有，其成员共同劳动，共同分享劳动成果；在以生产资料私有制为基础的阶级社会里，是各种形式的奴役劳动，劳动者处于被压迫、被剥削的地位，劳动果实全部或大部分被剥削阶级无偿占有；在以生产资料公有制为基础的社会主义社会里，取消了剥削制度，劳动者成为国家和社会的主人，劳动成为劳动者的权利和义务，是一件光荣的事情。

劳动按其结果是否创造物质财富划分，有生产劳动和非生产劳动；按其产业分，有工业劳动、农业劳动、商业劳动等；按其劳动难易程度分，有复杂劳动、简单劳动、熟练劳动、非熟练劳动等。

因此，劳动法对劳动者的劳动所做的法律调整，一方面是劳动的社会性方面，另一方面是劳动本身的自然属性方面。在社会主义条件下，前者是调整国家、集体、个人在劳动过程中形成的各种关系，后者是劳动过程中的安全、卫生、操作制度等。

（二）劳动关系的类型

1. 社会劳动关系

社会劳动关系是指在一定的生产资料所有制的基础上，人们在社会劳动过程中彼此之间必然产生的社会联系和社会

关系。它是社会生产关系的重要组成部分。生产关系的性质，特别是生产资料所有制的性质决定着劳动关系的性质。即有什么样的生产关系就有什么样的劳动关系。

社会劳动关系的内容包括：(1) 人们参加社会劳动的方式；(2) 人们在劳动过程中的具体的组织形式，即劳动分工与协作的形式；(3) 由上述两点决定的个人消费品分配的形式。这些内容，彼此之间联系十分密切，形成整个生产关系中相对独立的部分。

2. 社会劳动关系的类型

随着人类社会发展的历史，人类社会经历了五个历史阶段，即：原始社会、奴隶社会、封建社会、资本主义社会和社会主义社会。人类历史的这五个阶段，体现了五种类型的社会劳动关系。这五种类型的社会劳动关系概括起来又分为两种不同性质，即剥削性、强制性的社会劳动关系和不受剥削的、相互合作性质的关系。

在原始社会中，生产关系的基础是生产资料公有制，劳动是共同的、集体的，劳动成果是公有的，由于生产力低下，没有剩余产品，因而不存在剥削和阶级。社会劳动关系是简单的相互合作关系。

在奴隶社会中，劳动具有了强制的剥削性质，奴隶同生产工具、生产资料一样被奴隶主占有，从而决定了这种社会劳动关系成为一种剥削关系。

在封建社会中，地主依靠地租来剥削农民的劳动，这种社会劳动关系同样是一种剥削关系。

在资本主义社会中，生产关系的基础是生产资料私有制，劳动者没有生产资料，为了生存只有出卖劳动。在这一过程中，工人处于一种被强制、依附和被剥削的地位。因

此，此时的社会劳动关系依然是一种剥削关系。

在社会主义社会中，新的生产关系使劳动的性质发生根本变化，劳动者的劳动是在生产资料公有制的基础上进行的，是为自己、为社会劳动，实行“各尽所能，按劳分配”的原则，从而使社会劳动关系成为劳动者之间同志合作和社会主义互助的新型关系。

通过上述简析，我们加深了对两种不同性质的社会劳动关系的认识，明确了研究劳动法对象及作用的出发点。

三、劳动关系的特征及与其相关的关系

(一) 劳动关系的特征

劳动关系是指劳动者与用人单位之间，在集体劳动过程中所发生的关系。它是整个生产关系中直接与劳动有关的部分，也就是列宁所说的：“人们在参加社会劳动方面彼此的关系。”它具有以下特征：

1. 这种关系与劳动有着直接的联系，劳动是这种关系的实质和内容，通常是公民在实现劳动的权利和履行劳动的义务时发生，当事人双方的地位是平等的；
2. 这种关系的一方当事人——公民，要在企业、机关、团体等单位中参加劳动，并遵守所在单位的内部劳动规则；
3. 这种关系通常与集体劳动有密切的联系；
4. 这种关系的发生、变更和终止，在劳动过程中的权利义务内容以及劳动条件，应按国家劳动法令办理。

从上述特征可知，劳动法所调整的劳动关系的范围，不仅包括厂矿企业，而且包括其它企业以及国家、机关、学校、科研单位等一切事业单位；不仅包括体力劳动者，而且包括脑力劳动者。概括起来讲是一切劳动者的劳动关系。不

过国家机关行政工作人员将随着公务员制的推行，由招聘、民主选举委任、提名委任或调任等形式产生，他们与所录用单位的关系不宜由劳动法调整，而应由行政法调整。此外，有些社会关系具有一定财产内容，与人们的劳动活动也有联系，如出版约稿和加工承揽等，但不属于劳动法调整的范围，而属于民法调整的范围。因为一方当事人不是在另一面当事企、事业单位内参加劳动；而且出版约稿合同和加工承揽合同只要求在一定期限内完成某种工作，而不规定具体的劳动过程或单位时间内的工作量。

（二）与劳动关系密切联系的其它关系

在我国，目前与劳动关系密切相联系的其它关系有：

1. 管理劳动力方面的关系，即管理劳动力的国家机关（主要是劳动人事部门）与企业、事业、机关、团体以及职工之间由于招收、调配和培训劳动力而发生的关系。

2. 执行劳动保险方面的关系，即国家的保险管理机构与企业、事业等单位以及职工之间由于执行劳动保险而发生的关系。

3. 解决劳动争议方面的关系，即有关国家机关（主要是劳动人事部门、人民法院等）与企业、事业等单位以及职工之间由于调处和审理劳动争议而发生的关系。

4. 监督劳动法律执行方面的关系。即国家有关机关（例如劳动人事部门、卫生部门）与企业、事业等单位之间，由于监督、检查劳动法律的执行而发生的关系。

5. 工会组织与企业、事业等单位行政之间的关系。

上述几种关系本身并不是劳动关系，但和劳动关系有着密切的联系，有的是发生劳动关系的必要前提，有的是劳动关系的直接后果，有的是随着劳动关系而附带发生的。这些

关系的当事人，有一方是劳动关系的当事人即劳动者——职工，而另一方则是有关的国家机关或工会组织。这些关系各自都有其自己的特点，也归劳动法调整。

四、我国劳动法的调整对象

我国劳动法的调整对象是我国的劳动关系以及与劳动关系密切联系的一些关系。

新中国成立后，建立了工人阶级为领导的以工农联盟为基础的人民民主专政的社会主义国家，没收了官僚垄断资本，实行了土地改革，对农业、手工业和资本主义工商业进行了社会主义改造，消灭了剥削阶级和剥削制度，实现了生产资料的公有制。从根本上铲除和消灭了人剥削人，人压迫人的社会制度。这样，就使我国的劳动关系成为社会主义性质的劳动关系。

劳动关系在我国发展的不同历史时期，有其一定的演变过程。

在我国国民经济恢复时期，由于当时存在着多种经济成份，劳动关系出现了社会主义劳动关系与资本主义劳动关系并存的局面，当时劳动法既要调整国营企业、事业、机关、团体中的劳动关系，又要调整私营企业中的劳资关系。

在 1956 年以后，随着工农业社会主义改造的基本完成，由于生产资料所有制的变化，劳动关系也随之发生了变化。即出现了有国营企业、事业、机关、团体中的社会主义劳动关系，也有公私合营企业中的半社会主义性质的劳动关系，还有农村人民公社和手工业生产合作社等集体所有制中的社会主义劳动关系的局面。

自党的十一届三中全会以来，随着我国经济体制改革的不断深化，对内搞活、对外开放政策的贯彻实施，当前我国

的劳动关系有：(1) 社会主义全民所有制企、事业单位中的劳动关系；(2) 城镇劳动群众集体所有制企、事业单位和农村合作经济组织中的劳动关系；(3) 在法律规定范围内的私营经济、个人合伙、个体工商户的劳动关系；(4) 中外合资经营企业和外商独资企业中的劳动关系。前两种是我国现阶段的主要的劳动关系，后两种是次要的、补充的劳动关系。农村合作经济组织内的劳动关系包括现阶段因家庭承包经营而发生的劳动关系，是性质特殊的劳动关系，需要单独调整，从某种程度上讲，不宜放在劳动法的调整范围之内。

此外，随着我国社会主义商品经济理论及社会主义初级阶段理论的不断深化，在全民、集体、中外合资、外商独资、私营企业、个体经济等多种经济成份并存的新形势下所出现的劳动关系及与之相关的一切关系都将是我国劳动法需要认真研究和调整的对象。

§ 1-2 劳动法的产生与发展

一、劳动法的产生与发展

(一) 劳动法的产生

调整劳动关系的法律规范虽在远古时代就已出现，但因在古代奴隶社会及封建社会中，劳动者没有完全的人身自由，都还不能摆脱对剥削者的人身依附，因而他们与剥削者之间的关系并不是单纯的劳动关系，还存有人身和财产的所有关系。所以，在古代各国的法律中，虽已有了调整劳动关系的规范，但这些仍不能离开调整整个社会关系的法律而独立存在。

劳动法作为专门调整劳动关系的法律，是从资本主义社会才开始出现的。