

# 劳动法 学

张启山 主 编  
张作川 副主编

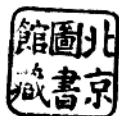
中国矿业大学出版社

---

# 劳 动 法 学

张启山 主 编

张作川 副主编



中国矿业大学出版社

责任编辑：安乃勇

劳 动 法 学

张启山 主 编

张竹川 副主编

---

中国矿业大学出版社出版发行

新华书店经销 山东大学印刷厂印刷

开本 850×1168 毫米 1/32 印张10.625 字数270千字

1990年1月第一版 1990年1月第一次印刷

印 数：1—20 000 册

---

ISBN 7-81021-326-1

---

D·17

定价：3.90元



和平不仅仅是不发生战争而已。真正而持久的和平还取决于世界各国人民享有社会和经济的福利——象样的生活水平，满意的工作条件和报酬，充分的就业机会。

——国际劳工组织的宗旨

---

## 前 言

随着我国的改革开放，法制的活动天地已从过去主要是政治斗争的领域，步入了民主保障、社会管理、经济协调、文化科技的发展、维护劳动者利益等十分广阔的领域，成为整个社会的调整器。从立法的角度讲，判断一个国家的法律是否完备，法制是否健全，其中很重要的一个方面，就是看那些调整社会关系的主要方面的基本法律是否已经制定。十一届三中全会以后，我国先后制定了新宪法、刑法、刑事诉讼法、民事诉讼法、民法通则等一系列调整社会关系各方面的基本法律，使我国在健全法制方面迈出了新的步伐。

劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系有着密切联系的其它社会关系的法律。它贯穿于生产、分配、交换、消费等经济工作的全过程，渗透在经济工作的各个部门、各个环节上。劳动关系是形成社会各种关系的基础，劳动者的利益是社会利益的主体，劳动者作为劳动关系的主体，其权利和利益能否得到保护，关系到积极性能否得到发挥，进而直接影响到经济的发展和社会的进步。在调动和保护劳动者的积极性和创造性上，劳动法胜过其它所有部门法。因此，劳动法在整个法律体系中，与其它部门法相比，是第一位的，是最重要的基本法。世界上不少国家，如南斯拉夫、匈牙利等国，把劳动法称为“第二宪法”。没有劳动法，整个法律体系就是不健全的。改革十年来，虽然已颁布了150多个单项劳动法规，但至今尚未颁布一部较完整的劳动法典。加强和重视劳动法学的研究是改革时代向我们的呼唤。

政治体制改革的目标，是建立高度民主、法制完备、富有效率、充满活力的社会政治体制。为达到这一目标，就必须加强劳

动法制建设，充实劳动司法。因此，一些政法院校和大学的法律系都开设了劳动法课程。特别是工会系统的大专院校和工会干部学校，为了使培养出来的工会干部能够更好地替职工说话，依法维护职工的合法权益，都把劳动法学作为重要的专业课程。目前正在全国开始的工会干部的岗位培训，又把劳动法学作为必修的课程之一。中断了几十年研究的劳动法学刚刚开始起步，教材建设也极其薄弱，为此我们编写了本书。

我们不敢奢望对劳动法学的框架进行新的建设，我们深知自己的功力不足，但在成书过程中，我们力图从以下几方面作些新的尝试：

第一，根据当前我国社会的主要矛盾和政治经济体制改革的目标任务，随着我国商品经济的发展，现代化建设高潮的到来，法制也在不断加强，我们力图贯穿全书于一根主线——现代法制是基于商品经济与民主政治的需要。

第二，立足于为我国劳动制度改革服务。在坚持劳动法学的科学性和系统性的同时，努力吸收新观点，运用新成果。依据最新的劳动方针、政策和法规，对我国现行劳动法律制度给予法理上的阐明，从而具有较大的适用价值。

第三，对劳动法学的内容体系作了一部分调整，使之更具有内在的逻辑联系。如我们把女工与未成年工的特殊劳动保护和工作时间与休息时间两部分都纳入劳动保护一章，使之更完整、更系统；劳动合同制度是劳动制度的组成部分，而非用劳动合同制来取代整个劳动制度，因此，我们设立了独立的一章——劳动制度，而把劳动合同仅作为其中一节。

第四，力求正确地阐述和介绍劳动法学的基本知识和基本理论，文字上力求简明扼要、通俗易懂。

本书由张启山同志任主编，张作川同志任副主编。参加本书编写的同志还有李蕊、李贵成、张希宇、董淑琴、贺业娟、葛学琛、谢建真等同志。

由于劳动法学正处于探索和完善之中，加之时间仓促和我们水平所限，书中错误和不足之处在所难免，望广大读者批评指正。

编 者

1989年10月

# 目 录

## 第一编 总论部分

|                            |        |
|----------------------------|--------|
| <b>第一章 劳动法的概念</b> .....    | ( 1 )  |
| 第一节 劳动法的对象和内容 .....        | ( 1 )  |
| 第二节 劳动法的地位和作用 .....        | ( 8 )  |
| 第三节 劳动法学的体系和研究方法 .....     | ( 13 ) |
| <b>第二章 劳动法的产生与发展</b> ..... | ( 16 ) |
| 第一节 劳动法的产生 .....           | ( 16 ) |
| 第二节 劳动法的发展 .....           | ( 19 ) |
| 第三节 国际劳动立法 .....           | ( 23 ) |
| 第四节 中国劳动立法的历史 .....        | ( 27 ) |
| <b>第三章 劳动法的基本原则</b> .....  | ( 35 ) |
| 第一节 劳动法基本原则的含义和依据 .....    | ( 35 ) |
| 第二节 劳动法各项基本原则 .....        | ( 38 ) |
| <b>第四章 劳动法律关系</b> .....    | ( 47 ) |
| 第一节 劳动法律关系的概念 .....        | ( 47 ) |
| 第二节 劳动法律关系的种类 .....        | ( 50 ) |
| 第三节 劳动法律关系的要素 .....        | ( 52 ) |
| 第四节 劳动法律关系的产生、变更和消灭 .....  | ( 58 ) |

## 第二编 分论部分

|                       |        |
|-----------------------|--------|
| <b>第五章 劳动制度</b> ..... | ( 61 ) |
| 第一节 劳动就业的概念和意义 .....  | ( 61 ) |
| 第二节 劳动就业的法律保障 .....   | ( 64 ) |

|                       |         |
|-----------------------|---------|
| 第三节 劳动合同              | ( 70 )  |
| <b>第六章 劳动报酬</b>       | ( 83 )  |
| 第一节 劳动报酬制度的概念         | ( 83 )  |
| 第二节 我国工资立法及其作用        | ( 86 )  |
| 第三节 工资法规的主要内容         | ( 88 )  |
| 第四节 工资的法律保障           | ( 98 )  |
| <b>第七章 劳动保护</b>       | ( 100 ) |
| 第一节 劳动保护法的概念          | ( 100 ) |
| 第二节 我国的劳动保护立法         | ( 103 ) |
| 第三节 安全技术规程            | ( 114 ) |
| 第四节 职业卫生法规            | ( 119 ) |
| 第五节 劳动保护管理法规          | ( 126 ) |
| 第六节 女工与未成年工的特殊保护      | ( 135 ) |
| 第七节 工作时间和休息时间         | ( 142 ) |
| 第八节 劳动保护的国家监察和群众监督    | ( 151 ) |
| <b>第八章 职业培训</b>       | ( 158 ) |
| 第一节 职业培训的概念           | ( 158 ) |
| 第二节 职业培训的意义           | ( 161 ) |
| 第三节 职业培训的法律规定         | ( 163 ) |
| <b>第九章 劳动纪律</b>       | ( 175 ) |
| 第一节 劳动纪律的概念           | ( 175 ) |
| 第二节 巩固劳动纪律的方针         | ( 179 ) |
| 第三节 企业职工奖惩的法律规定       | ( 181 ) |
| 第四节 辞退违纪职工的法律规定       | ( 185 ) |
| 第五节 国家行政工作人员奖惩的法律规定   | ( 191 ) |
| <b>第十章 社会保险</b>       | ( 195 ) |
| 第一节 社会保险的产生和发展        | ( 195 ) |
| 第二节 我国社会保险的概况         | ( 200 ) |
| 第三节 社会保险的法律规定         | ( 209 ) |
| 第四节 社会保险制度的改革和完善      | ( 219 ) |
| <b>第十一章 工会与企业民主管理</b> | ( 227 ) |

|             |              |       |
|-------------|--------------|-------|
| 第一节         | 工会的性质与地位     | (227) |
| 第二节         | 工会的社会职能与作用   | (230) |
| 第三节         | 工会的权利和责任     | (233) |
| 第四节         | 厂长负责制与职工民主管理 | (235) |
| 第五节         | 职工和职工代表大会    | (243) |
| 第六节         | 工会与职工代表大会    | (246) |
| <b>第十二章</b> | <b>集体合同</b>  | (251) |
| 第一节         | 集体合同的概念      | (251) |
| 第二节         | 集体合同的产生与发展   | (252) |
| 第三节         | 集体合同的作用      | (256) |
| 第四节         | 集体合同的内容和签订程序 | (260) |
| 第五节         | 违反集体合同的责任    | (262) |

### 第三编 执行部分

|             |                     |       |
|-------------|---------------------|-------|
| <b>第十三章</b> | <b>劳动争议的处理</b>      | (264) |
| 第一节         | 劳动争议概述              | (264) |
| 第二节         | 正确处理劳动争议            | (267) |
| 第三节         | 处理劳动争议机构及程序         | (271) |
| <b>第十四章</b> | <b>对执行劳动法的监督和检查</b> | (279) |
| 第一节         | 监督和检查的意义            | (279) |
| 第二节         | 监督和检查的机构            | (283) |
| 第三节         | 违反劳动法规应负的责任         | (288) |

#### 附 录：有关劳动法规

|                                    |       |
|------------------------------------|-------|
| 一、国营企业实行劳动合同制暂行规定(1986年7月12日国务院发布) | (291) |
| 二、国营企业招用工人暂行规定(1986年7月12日国务院发布)    | (297) |
| 三、国营企业职工待业保险暂行规定(1986年7月12日国务院发布)  | (299) |

- 四、国营企业辞退违纪职工暂行规定(1986年7月12日国务院发布)..... (302)
- 五、企业职工奖惩条例(1982年4月10日国务院颁发)..... (304)
- 六、关于《企业职工奖惩条例》若干问题的解答意见  
(1983年1月24日劳动人事部印发)..... (308)
- 七、《关于国家行政机关工作人员的奖惩暂行规定》  
中几个问题的解答(1982年10月29日劳动人事部印发)··· (312)
- 八、女职工劳动保护规定(1988年7月2日国务院颁布)..... (314)
- 九、关于严禁使用童工的通知(1988年12月3日劳动部、国家  
教育委员会、农业部、国家工商行政管理局、中华全国总工会  
印发)..... (317)
- 十、国营企业劳动争议处理暂行规定(1987年7月31日国务院发布)..... (319)
- 十一、中华人民共和国中外合资经营企业劳动管理规定  
(1980年7月26日国务院发布)..... (324)

# 第一编 总论部分

## 第一章 劳动法的概念

### 第一节 劳动法的对象和内容

#### 一、劳动法的定义

劳动法是我国的基本法律之一，是我国整个法律体系中的一个重要组成部分。根据其特点，我们这样表述劳动法的定义：劳动法是调整劳动者与所属单位之间的劳动关系以及与之有密切联系的其它关系的法律规范的总称。这个定义强调了以下三点：

一是劳动法所调整的劳动关系仅限于劳动者与所属单位之间的劳动关系。

二是劳动法所调整的社会关系是劳动关系以及与这部分劳动关系密切联系的一些关系。

三是法律规范的总称，包括全国人大及常委会通过并颁布的调整劳动关系的基本法律，国务院及所属部委所发布的调整劳动关系的规范性文件，各省、自治区、直辖市地方人民代表大会和人民政府发布的规范性文件，经我国立法机构批准的国际劳工组织的国际劳工公约等。

#### 二、我国劳动法的调整对象

劳动法与其它的部门法一样，是调整一定范围的社会关系。每一部门法都调整自己特定领域的社会关系，如民法调整平等主

体的公民之间、法人之间、公民和法人之间的财产关系和人身关系；婚姻法是调整婚姻、家庭关系的基本法律，确定婚姻的原则，结婚的条件，夫妻间、父母与子女之间的权利义务关系等；经济合同法是调整经济合同中当事人各方权利与义务关系的法律。而劳动法所调整的是两方面的社会劳动关系，即劳动者与所属单位之间的劳动关系和与这种劳动关系密切联系的其它关系。

### （一）劳动关系

劳动关系，是指为实现劳动过程而在劳动者和所属单位之间所发生的关系。

劳动是人们在物质生产和精神生产过程中体力和脑力的支出，是人类生存和发展的最基本的条件。在劳动过程中，人，一方面与自然界发生关系，另一方面彼此之间也必然发生一定的关系。马克思指出：“人们在生产中不仅仅同自然界发生关系。他们如果不以一定方式结合起来共同活动和互相交换其活动，便不能进行生产。为了进行生产，人们便发生一定的联系和关系；只有在这些社会联系和社会关系的范围内，才会有他们对自然界的关系，才会有生产。”<sup>①</sup>人们在劳动中结成的关系是极为广泛和复杂的社会劳动关系。劳动法所调整的劳动关系，不是一般意义上的社会劳动关系，而是狭义的社会劳动关系，即劳动者在运用劳动能力，实现劳动过程中与用人单位之间所发生的劳动关系。这部分劳动关系有如下的特征：

第一，劳动关系的双方当事人，必须一方是劳动者，另一方是劳动者所属单位（包括私营企业主）。劳动者在实现劳动过程中，使用的是不属于自己的生产资料。

第二，劳动者必须参加该单位劳动，并受该单位内部劳动规则的约束，成为该单位的成员。

第三，劳动者的劳动必须是一种职业的、有偿的劳动。不是

---

①《马克思恩格斯选集》第1卷，第362页。

为职业或者无偿的义务劳动，均不在这部分劳动关系之列。

第四，劳动关系的发生、变更和终止应按国家有关法令或合同办理。

以上劳动关系的四个特征，规定了劳动法所调整的是狭义的社会劳动关系。就是说，必须以上四个特征同时都具备，才是劳动法所调整的劳动关系。

## （二）与劳动关系密切联系的其它关系

劳动法所调整的主要对象是劳动关系，但劳动法不仅调整劳动关系，而且还调整与劳动关系密切联系的其它关系。必须明确，这些其它关系本身并不是劳动关系，但它与劳动关系有密切的联系：有的是发生劳动关系的必要前提，有的是伴随劳动关系而附带产生的关系，还有的是劳动关系产生的直接后果。因此，这部分社会关系也列入劳动法调整对象的范畴。

### 1. 发生劳动关系的必要前提，有如下几方面的关系：

（1）在招收劳动力方面，劳动人事部门与企业、事业、机关、团体等单位之间，以及劳动人事部门与被招收职工之间而发生的关系。如高等院校、中等专业学校的毕业生和城镇退伍转业军人的分配和安置过程中所发生的关系。

（2）就业前的培训工作中，企事业单位与办学单位以及被培训者之间的关系。

（3）职工调动工作时，调出和调入单位之间的关系。

### 2. 伴随劳动关系而附带产生的关系，有如下几个方面的关系：

（1）处理劳动争议过程中，国家有关部门与企事业单位以及职工之间的关系。

劳动争议本身属于劳动关系，但在解决劳动争议过程中，审理劳动争议的机构（劳动争议仲裁机关、人民法院）与企业、事业单位和职工之间并不存在劳动关系，这种关系只是在劳动关系的基础上而产生的关系，是与劳动关系密切联系的关系，因此，

这种关系也属劳动法调整对象的范畴。

(2) 职工在培训期间, 职工及所属单位与办学单位之间的关系。

职工因接受职业技术教育和培训而产生的职工、企事业单位与办学单位之间的关系, 本身就不是劳动关系, 而是在劳动关系的基础上产生的社会关系。

(3) 对劳动法的执行情况进行监督检查时, 国家有关部门及工会与企事业单位之间的关系。

国家劳动人事部门、企事业单位的主管部门、卫生部门及工会组织等, 在对企事业单位执行劳动法的情况进行监督检查过程中所发生的关系, 本身也不是劳动关系, 是在劳动关系的基础上产生的, 属于同劳动关系密切联系的关系。

3. 劳动关系产生的直接后果, 有如下的关系:

职工在享受劳动保险和待业保险过程中, 保险机关和职工、企事业单位之间的关系。

职工在职期间, 由单位行政支付保险费用, 这属于劳动关系。而由生、老、病、死、伤、残及失业而发生的其它领取保险费用的关系, 则是由曾经存在的劳动关系而产生的关系。如死亡职工的供养直系亲属与领取抚恤金单位之间的关系; 合同制工人与领取待业保险金单位之间的关系; 目前逐步实行的退休养老基金社会统筹的单位与退休职工之间的关系等。

综上所述, 劳动关系是劳动者与所属单位之间的关系, 而与劳动关系密切联系的关系是由劳动关系而派生出来的一部分社会关系。就是说, 劳动关系是两者之间的关系, 而与劳动关系密切联系的关系, 一般是第三者(国家劳动人事部门、卫生部门、教育部门、保险部门、工会组织、劳动争议仲裁机关、人民法院、劳动者的家属等)与企事业单位和职工之间的关系。

劳动法所调整的社会劳动关系, 既包括企业, 也包括国家机关、事业单位; 既包括体力劳动者, 又包括脑力劳动者。必须消

除一种误解，即劳动法仅调整厂矿企业的体力劳动者的劳动关系，而不调整国家机关、事业单位的脑力劳动者的劳动关系。事实上，劳动法所调整的劳动关系的主体中的劳动者，既包括工人，又包括干部；既包括科技人员、艺术家，又包括普通劳动者。

### 三、现阶段我国劳动关系的种类

劳动关系是生产关系的一个组成部分。它是由生产资料所有制形式所决定的，并随生产资料所有制形式的变化而发生变化。有什么样的生产资料所有制形式，就有什么样的劳动关系存在。现阶段我国多层次的生产力发展水平和多层次的所有制结构，这个特点，决定了我国现阶段劳动关系有以下几种：

（一）全民所有制企业、事业、国家机关、团体等单位的劳动关系；

（二）城乡集体所有制单位的劳动关系；

（三）劳动者个体经营单位的劳动关系。包括从事合法经营，雇用一定数量工人的私营企业和个体经营户；

（四）涉外企业的劳动关系。包括中外合资经营企业、中外合作经营企业和外商独资企业。

以上这些劳动关系以及与这些劳动关系密切联系的关系，均由我国劳动法调整。

### 四、劳动法的内容

《中华人民共和国劳动法》是我国劳动法的核心，它根据宪法的规定，确定国家劳动管理部门和企业、事业、机关、团体等劳动组织在劳动管理上的基本权限；确立劳动者的基本权利和义务；确立劳动管理方面应遵循的基本原则。它又是各单行劳动法规的立法依据，任何劳动法律、法规都不得与它的内容和精神相违背。从法规的构成上看，我国劳动法是以劳动法典（目前尚未

颁布)为主体,以其它单行劳动法律、法规为补充的完整的法律体系。从内容上看,可以分为以下11类:

### (一)劳动就业法

劳动就业法是**国家为维护公民劳动就业权而制定的法律、法规、规章的统称**,亦指有关劳动就业的综合性法律。劳动就业法的主要内容包括:就业方针、就业条件、就业程序、对失业人员的管理、一些特殊的就业政策等。

### (二)劳动工资法

劳动工资法是**国家制定的有关职工劳动报酬的各种规范性文件**的总称。它对工资标准、工资薪金、津贴、奖金及升级办法等用法律的形式予以确定。其内容包括:最低工资标准、工资制度、工资形式、工资支付办法、工资保障措施、工资管理机关及工资管理体制等规定。

### (三)劳动合同法

劳动合同法是关于**订立、变更、终止和解除劳动合同的法律**规定。包括劳动合同的订立、变更、终止、解除的条件与程序及劳动合同的必备条款和不履行劳动合同应负的法律法律责任。

### (四)劳动保护法

劳动保护法是**国家为保护劳动者在劳动过程中的安全**和健康而制定的法律规范的总称。包括各种安全与卫生的技术规程、安全和管理制度、监察制度及劳动保护用品的发放;对女工从事有害健康工作的限制性规定和对女工孕期、产期、哺乳期和经期的保护;对未成年工就业年令的限制和工作时间的保护等项法律规定;对标准工作日的规定和对加班加点的限制及休息时间、法定节日、公休假日、年休假等项规定。

### (五)职业培训法

职业培训法是**国家制定的调整职业培训关系的综合性法律**和单行法规、规章的总称。包括培训条件及设施、学徒制度、技工学校、在职培训、培训管理机关和体制、技工考核等项制度。