



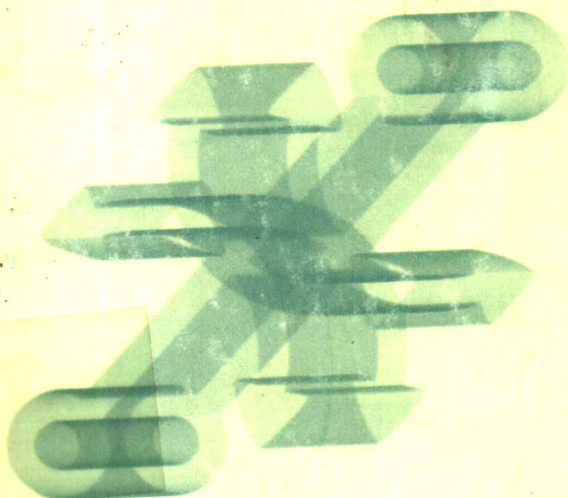
全国高等教育自学考试指定教材辅导用书

劳动法

法律专业学与考

北京大学法学院

王庆东◆主编



海军出版社

全国高等教育自学考试指定教材辅导用书

法律专业学与考

劳 动 法

王庆东 主编

法律出版社

2000年·北京

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动法/王庆东编. —北京: 海洋出版社, 2000

(全国高等教育自学考试指定教材辅导用书. 法律专业
学与考)

ISBN7-5027-5077-0

I. 劳… II. 王… III. 劳动法-中国-高等教育-自学考试-自学参考资料 IV. D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2000) 第 48647 号

海洋出版社出版发行

(100081 北京市海淀区大慧寺路 8 号)

北京世兴印刷厂印刷 新华书店发行所经销

2000 年 10 月第 1 版 2000 年 10 月北京第 1 次印刷

开本: 850×11681/32 印张: 206.5

字数: 5160 千字 印数: 1~5000 册

定价: 266.20 元

海洋版图书印、装错误可随时退换

自考不再难

自考怎么样？宽进严出，与国际高教体制最接近，其文凭国家承认、国际认可。就此而言，犹在诸多正规院校之上。自考毕业生成为名校硕士、博士，成为律师、总裁者比比皆是。

自考难吗？难，但也不难。难是由于缺名师指点，面对洋洋教材，从何处下手？临考还心中无底，能不烦吗？说不难，只要有深谙学道的指路者，通过考试的确不难！

怎样通过自考？请教名师呀！见名师难，看他们写的辅导书却不难。有考生说：我们时间紧，希望复习范围能小一些，再小一些，参考书我也有一大摞，怎么不管用呢？问题就在这里，茫茫书海，精品难寻，好书一册在手，足够了。

这本书怎么样？平时听课，不用带笔记本，有这本书足够了。这是一本课文精要，更是为您印好了的笔记。复习应考，做好书中的题足够了，这是一个精选题库。

学与考依据的是最新调整的教材和考试计划。它是一流大学具有丰富教学经验的专家、学者的沥血之作。名师点拨紧紧抓住大纲；答疑解惑、易错易混问题紧扣考试脉搏；常考内容及命题形式更是命题研究组的重要成果；应考题例虽有“押题”之嫌，但确为备考精品；更有命题分析及应考对策，助您做最后战前演练。只要你咬定青山不放松，紧跟步伐，“循序渐进，学以致用”，自考难什么？

祝贺你，选中了本书！

祝贺你，这次考试肯定成绩不错！

编审委员会

主任:任 鹰

副主任:王庆东 袁鸿宴 刘 卿 杜后扬

委员:(排名不分先后)

王 刚	岳修龙	王冬芳	张春娜	王巧玲	卢作坤
谢光权	王秀华	赵东方	梁贵华	张鹏高	张明欣
毛貽斌	卢 莉	李 辉	涂 文	严迎娣	李红岗
周 扬	罗 娜	张海涛	康 伟	邓仪友	童建军
方 芳	黄 辉	王烈琦	赵婷婷	赵瑞罡	董彦斌
郭相宏	温雪斌	徐海栋	赵华斌	张贻伦	鲍为民
樊 旭	张志宏	纪海龙	李 铭	何焕荣	江志华
吴 溪	何 方	啜玉林	庞淑芬	王 慧	周永敏
傅小梅	刘 刚	黄晨武	孟长安	庞海军	严鸿宴
林建刚	柳春明	罗 娜	张碧辉	范秀娟	刘桂湘
褚新丽	武晓强	任青松	张振中	吴俊强	刘宝军
高 莉	王雅琴	德全英	赵一红	朱 叶	赵 陵
崔红志	彭 鹏	李杰群	唐华茂	张 涛	金正春
何桂芝	张军学	代显梅	王旖旎		

目 录

第一单元	(1)
第一章 劳动法概述	(1)
名师点拨	(1)
答疑解惑	(4)
常见易错易混问题	(6)
常考内容及命题形式	(8)
应考题例	(9)
参考答案	(12)
第二章 劳动法的历史	(17)
名师点拨	(17)
答疑解惑	(20)
常见易错易混问题	(22)
常考内容及命题形式	(23)
应考题例	(23)
参考答案	(26)
第三章 国际劳动立法	(30)
名师点拨	(30)
答疑解惑	(32)
常见易错易混问题	(33)
常考内容及命题形式	(34)
应考题例	(34)
参考答案	(37)
第四章 劳动法律关系	(40)

名师点拨	(40)
答疑解惑	(44)
常见易错易混问题	(46)
常考内容及命题形式	(47)
应考题例	(47)
参考答案	(51)
第一单元自测题	(55)
第一单元自测题答案	(57)
第五章 劳动就业	(60)
名师点拨	(60)
答疑解惑	(62)
常见易错易混问题	(64)
常考内容及命题形式	(64)
应考题例	(65)
参考答案	(67)
第六章 劳动合同和集体合同	(72)
名师点拨	(72)
答疑解惑	(81)
常见易错易混问题	(82)
常见易错易混问题	(84)
应考题例	(84)
参考答案	(91)
第七章 工资	(100)
名师点拨	(100)
答疑解惑	(103)
常见易错易混问题	(104)
常考内容及命题形式	(105)

应考题例	(105)
参考答案	(109)
第八章 工作时间和休息休假	(115)
名师点拨	(115)
答疑解难	(117)
常见易错易混问题	(117)
常考内容及命题形式	(118)
应考题例	(118)
参考答案	(119)
第九章 劳动安全卫生	(121)
名师点拨	(121)
答疑解难	(123)
常见易错易混问题	(124)
常考内容及命题形式	(124)
应考题例	(124)
参考答案	(127)
第十章 女职工和未成年工特殊保护	(130)
名师点拨	(130)
答疑解难	(131)
常见易错易混问题	(132)
常考内容及命题形式	(132)
应考题例	(132)
参考答案	(134)
第十一章 职业培训	(138)
名师点拨	(138)
答疑解难	(140)

常见易错易混问题·····	(141)
常考内容及命题形式·····	(142)
应考题例·····	(142)
参考答案·····	(145)
第十二章 社会保险·····	(151)
名师点拨·····	(151)
答疑解惑·····	(154)
常见易错易混问题·····	(155)
常考内容及命题形式·····	(156)
应考题例·····	(156)
参考答案·····	(160)
第十三章 劳动纪律与职业道德·····	(166)
名师点拨·····	(166)
答疑解惑·····	(169)
常见易错易混问题·····	(170)
常考内容及命题形式·····	(171)
应考题例·····	(171)
参考答案·····	(174)
第十四章 工会和职工民主参与·····	(177)
名师点拨·····	(177)
答疑解惑·····	(180)
常见易错易混问题·····	(181)
常考内容及命题形式·····	(182)
应考题例·····	(182)
参考答案·····	(184)
第十五章 劳动争议的处理·····	(185)
名师点拨·····	(185)

答疑解难·····	(190)
常见易错易混问题·····	(191)
常考内容及命题形式·····	(192)
应考题例·····	(192)
参考答案·····	(196)
第十六章 劳动法执行的监督检查·····	(201)
名师点拨·····	(201)
答疑解难·····	(203)
常见易错易混问题·····	(203)
常考内容及命题形式·····	(203)
应考题例·····	(203)
参考答案·····	(205)
第十七章 法律责任·····	(207)
名师点拨·····	(207)
答疑解难·····	(208)
常见易错易混问题·····	(208)
常考内容及命题形式·····	(208)
应考题例·····	(208)
参考答案·····	(210)
第二单元自测题·····	(213)
命题分析与应考对策·····	(219)
命题分析·····	(219)
应试分析·····	(220)
本书考点预测·····	(223)
模拟试题一·····	(226)
模拟试题一答案·····	(231)
模拟试题二·····	(235)

第一单元

第一章 劳动法概述

名师点拨

本章作为全书的首章主要从总体上对劳动法的一些最基本知识作了介绍。首先从狭义和广义上界定了劳动法的概念；然后，对劳动法的调整对象作了概述。最后重点介绍了我国现行劳动法的有关基本知识。

1. 劳动法的概念

狭义：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，专指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》。（在本书中，我们简称为《劳动法》）

广义：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的总和。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及与劳动关系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，一般指广义上的劳动法。

2. 我国劳动法的调整对象

这是本章的一个难点。关键是要对劳动关系这一概念有准确

的理解。

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，其中，劳动关系是主要调整对象。

(1) 劳动关系

概念：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。劳动关系在我国现实生活中分为两类：一种是劳动者在所在单位从事劳动的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的单位之间的关系，劳动法仅调整后一种劳动关系。

特征：

① 劳动关系是在实现劳动过程中形成的关系，与劳动者有直接的联系。

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。

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。

(2) 与劳动关系有密切联系的某些其他关系。这也属于劳动法调整的范围。主要有：管理劳动力方面的关系；社会保险方面的关系；处理劳动争议所发生的某些关系；工会组织与单位行政之间的关系；有关国家机关对执行劳动法进行监督检查而发生的关系。

3. 劳动法在我国法律体系中的地位

这是本章的一个难点。学习的关键在于理解劳动法与有关法律的关系。

法律部门的划分主要是依据法律调整的社会关系的性质和内容。下面分析劳动法与有关法律的关系。

(1) 劳动法与民法。主要区别有：调整的对象不同；法律关系的主体不同；调整的原则不同。

(2) 劳动法与经济法。主要区别有：调整的对象不同；任务不同。

(3) 劳动法与行政法。主要区别有：调整的对象不同；法律关系的主体不同；法律关系产生的根据不同。

4. 我国劳动法的体系

劳动法的体系是指劳动法各项法律制度的结构体系。

我国劳动法的体系主要由以下部分组成：促进就业制度；劳动合同和集体合同制度；工作时间和休息休假制度；工资制度；劳动安全卫生制度；女职工和未成年工特殊保护制度；职业培训制度；社会保险和福利制度；劳动争议制度；监督检查制度；法律责任。

5. 我国劳动法学的体系

学习这一知识点应首先明确劳动法学体系和劳动法体系是不一样的。劳动法的体系是劳动法律规范的逻辑排列，劳动法学的体系则是以劳动法为基础而进行科学分析和理论概括的排列，其内容不局限于劳动法。

关于我国劳动法学的体系我们在序言部分已概括和总结过了，请读者参阅序言中的相关内容。

6. 我国劳动法的适用范围

这是本章的一个难点。我们要在熟练掌握理论的前提下学会分析问题。首先应明确适用范围的含义，然后明确我国劳动法的空间适用范围和对人的适用范围。

我国劳动法的适用范围亦称我国劳动法的效力范围，它是指我国劳动法适用于什么地方、什么人和在什么时间适用。

7. 我国劳动法的本质

这是本章的重点。我们应当明确，我国劳动法是社会主义的劳动法，具有社会主义本质。

8. 我国劳动法的作用

具体说来,我国劳动法的作用主要体现在以下几个方面:

- (1) 保护劳动者的合法权益,调动劳动者的积极性。其中要知道,保护劳动者的合法权益是我国劳动法的基本宗旨。
- (2) 建立和谐、稳定的劳动关系,促进生产力的发展。
- (3) 建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度。

9. 我国劳动法的基本原则

劳动法的基本原则是制定劳动法律规范的指导思想,是调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的某些关系的基本准则。我国劳动法的基本原则可以归纳为以下七项:

- (1) 公民有劳动的权利和义务的原则;
- (2) 劳动者有享受职业培训的权利和义务的原则;
- (3) 劳动者享有按劳分配和社会保险的权利的原则;
- (4) 劳动者享有休息和劳动安全卫生保护的权力的原则;
- (5) 劳动者有组织工会和民主参与权利的原则;
- (6) 在劳动方面男女平等、民族平等的原则;
- (7) 提请处理劳动争议的权力的原则。

答 疑 解 难

1. 什么叫“管理劳动力方面的关系”?

答:指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。

2. 什么叫“社会保险”?

答:社会保险是指劳动者在年老、疾病或者丧失劳动能力以及失业时有从国家和社会获得物质帮助的一种权利。

3. 什么是公民的劳动权?

答:公民的劳动权是指公民在法律规定的条件下,享有平等的就业机会和选择职业的自主权。

4. 什么是“职业培训”?

答: 职业培训亦称“职业技术培训”, 是指培养和提高人们直接从事某种职业所需要的专业技术、业务知识和操作技能的一种培养训练制度。

5. 什么是劳动争议?

答: 劳动争议是指劳动法律关系当事人之间因劳动权利和劳动义务发生分歧而引起的争议。

6. 如何理解“劳动关系是在实现劳动的过程中所发生的关系, 与劳动有直接的联系”中的“实现劳动的过程”?

答: 所谓“实现劳动的过程”是指劳动者参加用人单位某种劳动的过程。参加物质生产的, 表现为物质生产性的劳动过程; 参加非物质生产领域的, 表现为非物质生产性的劳动过程。

7. 劳动关系的种类有那些?

答: 按照不同的分类角度, 劳动关系可以有多种分类方法。如: 按劳动者是否在编, 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; 按生产资料所有制的不同, 可以划分为全民所有制单位的劳动关系、集体所有制单位的劳动关系、个体经营单位的劳动关系、联营单位的劳动关系、股份制企业的劳动关系、外商投资企业的劳动关系等等。

8. 我国劳动法生效的时间有哪两种?

答: 劳动法生效的时间有两种: 一种是规范性文件本身规定了从其通过或公布之日起生效; 另一种是通过或公布之日并不立即生效, 而是在该规范性文件中规定了施行日期, 待施行日期到来时, 该规范性文件开始生效。

(在这个问题上, 复习时也应掌握劳动法失效的两种方式)。

9. 我国劳动法的适用范围如何?

答: 我国劳动法的适用范围也称我国劳动法的效力范围。它包括空间适用范围、对人的适用范围和时间上的适用范围。空间

适用范围是指劳动法适用的地域范围。我国劳动法规定，劳动法适用于中华人民共和国领域内。对人的适用范围是指我国劳动法对哪些人发生效力。我国《劳动法》第二条规定：“在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者，适用于本法。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。”时间上的适用范围是指我国劳动法生效和失效的时间。法律生效的时间有两种（参考“答疑解惑”第8题）。劳动法失效的时间一般也有两种，一种是法律文件本身规定了终止生效的特定时间或特定条件，待特定时间到来或特定条件出现时，该法律文件便自动失效。另一种是国家制定了与旧法律内容相同的新的法律，在新的法律中明文规定旧法律失效。

注：如果所出的题目为：我国《劳动法》的适用范围是什么？则可以着重答《劳动法》第2条的规定，并对此规定作出进一步说明，其中可特别指出我国的《劳动法》不适用于公务员和比照公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员，以及农村劳动者、现役军人和家庭保姆等。

常见的易错易混问题

在第一章中有几个知识点需要特别注意。我们总结了以下几点：

1. 劳动关系与承揽关系

它们的主要区别有：

(1) 劳动关系中劳动者必须成为其所在单位的一员；而承揽关系中承揽人并不加入到定作人单位中。

(2) 劳动关系中劳动者必须遵守其所在单位的内部劳动规则；而承揽人则是按照自己的意见，独立地安排自己的劳动或工

作。

(3) 劳动关系中劳动者提供的是自己的活劳动并取得报酬；而承揽人向定作人交付的是劳动成果并取得约定的报酬。

2. 劳动关系与劳务关系

劳动关系与劳务关系的区别主要有：

(1) 劳动关系的主体一方必定是劳动者，另一方是用人单位；而劳务关系的主体则可以双方都是单位，也可以双方都是公民，或一方是单位，另一方是公民。

(2) 劳动关系的一方劳动者必须成为另一方用人单位的成员而从事劳动；而劳务关系中，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进行劳动。

3. 劳动法与民法

劳动法与民法的区别主要在于：

(1) 调整的对象不同。民法的调整对象是以商品关系为主要内容的财产关系。劳动法的调整对象则是劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他关系。

(2) 法律关系的主体不同。民事法律关系的主体可以双方都是法人，也可以一方是法人一方是公民，也可以双方都是公民。但劳动法律关系的主体一方当事人必定是公民即劳动者，另一方当事人是单位。

(3) 调整的原则不同。民法所调整的财产关系主要是商品关系，财产转移依等价有偿的原则进行。我国劳动法调整的劳动关系也包含一定财产关系的内容，但调整工资遵循的是按劳分配的原则，调整社会保险待遇遵循的是物质帮助的原则。

4. 劳动法与经济法

劳动法与经济法的区别是：

(1) 调整的对象不同。经济法调整的是纵向经济管理关系和