

中华人民共和国 劳动法讲义

强 磊 主编

中国物价出版社

前 言

《中华人民共和国劳动法》将于1995年1月1日起施行,为帮助工会干部和广大职工更好地学习、宣传、贯彻劳动法,中华全国总工会劳动法教学学科组组织部分省、市、自治区工会于校的领导和教师编写了此书,作为全国各地劳动法培训班的教材。

本书共十三章,编著者有:强磊(绪论)、俞晓勇(劳动法的基本原则)、张天宝(促进就业)、张作川(劳动合同和集体合同)、王贤森(工作时间和休息休假)、林志敏、邹晓美(劳动工资)、林雁(劳动安全卫生)、赵春姣(女职工和未成年工保护)、任书琴(职业培训)、曲维泰、张筱琳(社会保险和福利)、廖迎红(劳动争议的处理)、邹晓美(监督检查)、王建平(法律责任);全书由强磊统稿并任主编。

在本书编辑出版过程中,我们参考了一些有关文献资料,特别得到了有关专家、学者的帮助,借此表示衷心的感谢!限于水平,不妥之处在所难免,敬请斧正。

编 者

1994年7月

(京)新登字第 098 号

中华人民共和国劳动法讲义

强 磊 主编

*

中国物价出版社出版发行

新华书店北京发行所经销

河北省保定市大丰彩印厂印刷

北京太阳海文字图像有限公司照排

开本: 787×1092 1/32 印张: 7.375 字数: 165 千

1994 年 8 月第 1 版 1995 年 7 月第 3 次印刷

印数: 8,501—13,500 册

ISBN 7-80070-405-X/G·65 定价: 6.80 元

目 录

第一章 绪论	(1)
第一节 劳动法概述.....	(1)
第二节 我国的劳动立法.....	(13)
第三节 劳动法律关系.....	(20)
第二章 劳动法的基本原则	(33)
第一节 劳动法基本原则的含义及特点.....	(34)
第二节 我国劳动法的基本原则.....	(36)
第三章 促进就业	(46)
第一节 促进就业是我们的奋斗目标.....	(46)
第二节 培育和发展劳动力市场, 发挥市场在配置劳动力资源中的基础性作用.....	(50)
第三节 发展职业介绍机构, 提供就业服务.....	(53)
第四节 保障劳动者平等的劳动权, 保护妇女和特殊群体就业.....	(56)
第五节 禁止使用童工, 保护少年儿童身心健康.....	(59)
第四章 劳动合同和集体合同	(61)
第一节 劳动合同.....	(61)
第二节 集体合同.....	(75)
第五章 工作时间和休息休假	(86)
第一节 工作时间的概念及其分类.....	(86)
第二节 休息时间的概念及其分类.....	(90)

第三节 限制加班加点的法律制度·····	(94)
第六章 劳动工资 ·····	(98)
第一节 劳动工资概述·····	(98)
第二节 工资立法的原则和最低工资保障制度·····	(106)
第三节 工资保障制度·····	(115)
第七章 劳动安全卫生 ·····	(120)
一、第五十二条·····	(120)
二、第五十三条·····	(122)
三、第五十四条·····	(125)
四、第五十五条·····	(127)
五、第五十六条·····	(127)
六、第五十七条·····	(128)
第八章 女职工和未成年工保护 ·····	(131)
第一节 对女职工的 special 保护·····	(131)
第二节 对未成年工的 special 保护·····	(135)
第三节 对特殊工种劳动者的保护·····	(137)
第九章 职业培训 ·····	(139)
第一节 职业培训概述·····	(139)
第二节 职业培训制度·····	(142)
第十章 社会保险和福利 ·····	(150)
第一节 社会保险概述·····	(150)
第二节 社会保险制度·····	(157)
第三节 集体福利·····	(166)
第十一章 劳动争议的处理 ·····	(168)
第一节 劳动争议处理的概述·····	(168)
第二节 劳动争议的调解·····	(174)
第三节 劳动争议的仲裁·····	(179)

第四节	劳动争议的诉讼·····	(190)
第十二章	监督检查·····	(194)
第一节	劳动法监督检查概念·····	(194)
第二节	劳动法规监督检查的机构及职权·····	(197)
第三节	违反劳动法的责任·····	(206)
第十三章	法律责任·····	(211)
第一节	违反劳动合同的法律责任·····	(212)
第二节	违反劳动标准的法律责任·····	(218)
第三节	违反社会保险法规的法律责任·····	(224)
第四节	妨碍劳动执法部门执行公务的法律责任·····	(225)

第一章 绪 论

第一节 劳动法概述

尽管当代世界各国所遵循的法律观点有所不同，但是，法律是调整一定的社会关系的理论早已被确认，各国都存在一个完整的法律体系，而且基本上是以各国宪法（联邦制国家以联邦宪法为基准）为中心所形成的法律体系，其中包括民法，刑法，行政法，诉讼法，商法，劳动法等主要部门的法。

劳动法是国家法律体系中重要的一个法律部门。

一、劳动和劳动法

（一）劳动和劳动法的概念。劳动是发生在人与自然界之间的活动，其实质是通过人的自身活动来调整和控制自然界，使之发生物质变换。所以说，劳动是人类有意识的、有一定目的的肉体或精神的操作，通过这种操作来改变自然物的形态或性质，为人类的生活乃至自己需要服务。

劳动的意义包括两个方面：劳动把自然界的材料变成人类赖以生存的财富；劳动把人从动物界分化出来，并且不断地发展，提高人本身。人类社会从低级向高级、从愚昧向文明发展的动力是劳动。

无论是人类社会早期狩猎，或是现代社会的大机器生产，都有其共同性，即劳动的联合性和社会性。马克思说：“人们在生产中不仅仅同自然界发生关系，他们如果不以一定的方式结合起来，共同活动和互相变换其活动，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联系，才会有生产。”（《马克思恩格斯选集》第1卷第362页）人们在这种社会性劳动中所发生的关系就叫劳动关系。这种劳动关系是极为广泛和复杂的，包括人们物质资料的生产、交换、分配、消费等各方面的关系。

劳动法所调整的劳动关系不是上述那种广义的劳动关系，而是调整其中的特定部分，这种特定的劳动关系限定在劳动者在劳动的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特征：

1. 法律允许范围内的劳动（投机倒把，乱砍滥伐都属于非法劳动，不受劳动法调整）。

2. 有偿劳动，即有报酬的劳动。有偿劳动是劳动法调整的劳动关系的主要特征（义务劳动，家务劳动都不受劳动法调整）。

3. 基于合同关系的劳动。这种劳动关系是建立在劳动者与用人单位之间，双方协商同意的基础上，权利义务明确的劳动关系（对犯人实行劳动改造中的劳动就不受劳动法调整）。

4. 职业性的劳动。这种劳动都是以某种固定职业的形式存在，即一种相对长期的、持续性的事业，这种事业通常是被社会所承认的。

5. 隶属性的劳动。劳动者一旦加入一个劳动组织，就要参加该组织的劳动，服从该组织的管理，并受该组织内部劳动规

则的约束，成为该组织的成员，这一点是劳动法调整的劳动关系与一般经济关系、民事关系的重要区别。

6. 限制劳动主体的劳动。劳动者必须具有劳动权利能力和劳动行为能力。劳动法对劳动主体进行了某些限制。

受年龄的限制。各国的劳动法一般都把本国的公民分为三种人：第一，完全劳动行为能力的人，都是指成年人；第二，限制劳动行为能力的人，这通常指已满一定年龄，但尚未成年人；第三，无劳动行为能力的人，是指不能通过自己的行为去行使权利和承担义务的人，他们的行为在法律上被认为是无效的，这通常是指未成年人中年龄较小的那部分人。

受健康条件的限制。许多劳动岗位对健康条件还有一些特别的要求，如炊事人员不能患有传染病，高血压病人不能开天车等。

受一定的技术、业务以及文化条件的限制。许多国家劳动法对公民就业提出文化程度的要求。许多劳动岗位对技术和业务还有一定的特殊要求，如驾驶员需要有驾驶执照，电工、司炉工、电焊工要有劳动部门颁发的操作证等。

受法律规定的其它条件的限制。当公民的行为受到法律的限制时，劳动行为也受到相应的限制，国家也就不再赋予他劳动行为能力，如因司法判决而解除工作或禁止从事一定的工作的人。

在一般情况下，劳动者在实现劳动的过程中所使用的是不属于自己的生产资料。

劳动法不仅调整上述这些特定的劳动关系，而且还调整与这些劳动关系有密切联系的其它社会关系。从劳动法的理论看，这部分与劳动关系有密切联系的其它社会关系主要是指劳动行政关系。劳动行政关系一方是国家机关，一方是劳动关系的当

事人。

这些劳动行政关系有的是劳动关系产生的前提，有的是劳动关系产生的直接后果，还有的是伴随劳动关系而附带产生的关系。这些关系处理得好坏，将直接影响到在劳动的过程中所发生的劳动关系。这些劳动行政关系具体包括：

1. 因劳动力管理而发生的关系。国家劳动行政部门或劳动管理部门与用人单位以及劳动者之间在招收、调配、培训劳动力等方面发生的关系。

2. 由劳动关系而附带产生的关系。有关劳动行政部门、司法部门与用人单位以及劳动者之间，因处理劳动争议而发生的关系，因对劳动法的执行进行监督和检查而发生的关系等。

3. 劳动关系产生的直接后果。劳动者因年老、疾病、工伤、自然灾害或其它原因而丧失或部分丧失劳动能力和劳动机会时，社会保险部门与劳动者及用人单位之间就具体执行劳动保险而发生的关系。这种劳动行政关系在有些情况下，也受其它法律调整，例如，有时受行政法、民法调整。

(二) 劳动行政关系与劳动关系的区别。劳动行政关系着眼于宏观利益，是国家从全社会角度指挥、协调用人单位和劳动者个人的活动，对劳动者实施保障。这种关系是按组织原则和服从原则建立起来的从属关系，一般是第三者（国家劳动部门、人事部门、司法部门等）与劳动者和用人单位之间的关系。

劳动关系则一般局限在用人单位范围内，着眼于微观的利益，用人单位与劳动者是在双向选择、协商一致的原则基础上建立起来的社会关系，一般只是劳动者与用人单位两者之间的关系。

综上所述，劳动法是调整特定的劳动关系和与这些特定劳动关系有密切联系的其它劳动行政关系的法律规范的总和。这

里所指的特定的劳动关系，不是固定的劳动关系，因为劳动法所调整的劳动关系不是一成不变的，而是呈现出调整范围不断扩大的趋势。比如，现代劳动法不仅调整上述劳动关系，而且在此基础上扩大到调整劳动组合与雇主及雇主协会之间的劳动关系。

二、劳动法的作用

随着社会主义市场经济体系的建立，完善经济体制改革和对外开放的深入进行，特别是劳动关系的不断扩大，劳动法在我国现代化建设中发挥着越来越大的作用。我国劳动法第一条开宗明义地指出：“为了保护劳动者的合法权益，调整用人单位与劳动者之间的劳动关系，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，根据宪法，制定本法。”根据这一规定，劳动法的作用主要有：

（一）保护劳动者合法权益。劳动法是保护劳动者权益的法律武器，现代意义的劳动法是在 18 世纪中叶，资本主义生产关系日趋紧张，广大工人无法忍受超出道德和生理界限的劳动条件，经过激烈斗争而产生的。因此，人们又把劳动法称为劳动者劳动权益保护法。我国是社会主义国家，劳动者是国家的主人，党和政府历来重视对劳动者劳动权益的保护，早在民主革命的各个时期就制定了《劳动法大纲决议案》等一些劳动法规。新中国成立后，相继制定了许多劳动法规，并采取了一系列政策措施保护劳动者劳动权益，有效地改善了劳动关系，保护了劳动者的劳动效益，调动了劳动者的积极性，促进了经济发展和社会进步。

但是，应该看到，一方面，我国劳动立法一直滞后，法律

规范层次低，效力弱，难以真正起到彻底保护劳动者权益的作用；另一方面，人们在劳动过程中的利益追求，自改革开放以来，非国有经济的发展和国有企业加速经营机制的转换，呈现出公开化、明晰化、复杂化的趋向，劳动关系主体在劳动就业、工资分配、职业培训、社会保险、劳动安全卫生等方面的矛盾日益突出，侵犯劳动者劳动权益的现象时有发生。一些用人单位，特别是非国有企业，随意延长工时，非法克扣或故意拖欠职工工资；有的违章指挥强令工人在不安全的劳动条件下作业，致使伤亡事故不断发生；有的野蛮侮辱、毒打、体罚职工，使用童工的现象屡禁不止，劳动争议案件上升，影响了经济的发展和社会的安定。我国劳动法正是在适应社会发展和劳动关系变化的新形势下制定的，它为劳动者维护自己劳动权益提供了强有力的法律保障。

我国劳动法的核心是保护劳动者的劳动权益。围绕这个核心，劳动法不仅确立了劳动者在劳动关系中的主体地位，而且规定了劳动者享有的各项基本权利。同时，劳动法还规定了各级人民政府，有关部门，工会，各用人单位在保护劳动者权益方面的责任，提出了保障劳动者权益应当采取的措施和实现这些措施的基本途径，并规定了相应的监督检查措施。

（二）调整用人单位与劳动者之间的劳动关系。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 and 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。上述规定说明，劳动法律关系的主体双方是用人单位与劳动者，劳动法的全部内容都是围绕着用人单位与劳动者之间的劳动关系进行调整。劳动关系能否稳定和谐是企业等用人单位发展和生产率提高的重要因素，因此，世界各国都注意通过不断地完善

劳动立法，达到和谐，调整劳动关系的目的。我国劳动法的第三条，第四条，第七条，第八条都是具体规定调整这两者劳动关系的法律依据。

现代企业分工细密，协作关系十分复杂，工作制度严密，技术要求严格，这就要求科学地组织好生产，充分挖掘企业内部潜力，调动广大劳动者的生产积极性，以适应市场经济竞争的需要。劳动法通过对劳动关系的调整，使劳动力与生产资料实现最佳结合，使企业人力和设备材料能够得到充分的利用。

（三）建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度。劳动制度的改革是经济体制改革的重要组成部分。建国四十多年来在计划经济的指导下，在劳动制度方面，国家统得过死，包得过多，使劳动力不能得到合理配置，企业与职工的生产积极性不能得到很好的调动，我国劳动法很重要的一个作用就是对建立适应社会主义市场经济的劳动制度给予维护和保障。例如，我国劳动法第十条第二款规定：国家鼓励企业，事业组织，社会团体在法律、行政法规规定的范围内兴办产业或者拓展经营，增加就业。第十六条第二款规定：建立劳动关系应当订立劳动合同。第四十七条规定：用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。第七十五条规定：国家鼓励用人单位根据本单位实际情况为劳动者建立补充保险。国家提倡劳动者个人进行储蓄性保险等。

劳动法中的这一系列规定都为劳动制度的建立和发展提供了法律保障和法律依据。深化企业劳动制度的改革是建立现代化企业制度的重要环节，我国劳动法的颁布必将推动这场改革的深入进行。

（四）促进经济发展和社会进步。建立和完善社会劳动组织、合理配置社会劳动力、充分调动广大劳动者的生产积极性是经

济发展的重要环节，是提高劳动生产率和经济效益的关键。我国宪法第十四条中把“改进劳动组织”作为不断提高劳动生产率和经济效益，发展生产力的一项重要措施。

我国劳动法对劳动组织和管理制度的改进，按劳分配原则的确定，劳动合同的签订，企业自主决定工资，劳动者安全和健康的保护，劳动者文化技术水平的提高等用法律的形式确定下来，有利于提高劳动生产率。劳动法通过工资、合同、福利保险等各项规定把用人单位与劳动者的利益紧紧地联系在一起，大大调动了劳动者的劳动主动性和创造性。与此同时劳动法中作出的旨在充分实现企业自主权的规定，向企业注入了新鲜血液，增强了企业的活力。

国家经济发展的又一重要方面是挖掘劳动力潜力，充分实现就业，更多、更快、更好地创造社会价值。我国劳动法第十条规定：国家通过促进经济和社会发展，创造就业条件，扩大就业机会。国家鼓励企业，事业组织，社会团体在法律，行政法规规定的范围内兴办产业和拓展经营，增加就业，国家支持劳动者自愿组织起来就业和从事个体经营实现就业。

对外开放以来，我国兴办了一大批中外合资，中外合作和外商独资企业，调整好这部分企业的劳动关系，对安定团结和吸引外资无疑都是十分有益处的。我国劳动法第二条规定：“在中华人民共和国境内的企业，事业组织，国家机关，社会团体，个体经济组织和与之形成劳动合同关系的劳动者适用本法。”这一规定使外商投资企业，合作、合营企业的劳动关系，有了法律的调整，使外商在我国投资增强了安全感，会吸引更多的外国投资者同我国进行经济合作，进一步促进我国的经济发展。

社会的进步，民主与法制起着重要的作用，劳动法以国家的意志把实现劳动者的劳动权益建立在法律保障的基础上，是

社会进步的表现。劳动法的出台，将把我国的民主与法制建设，乃至整个社会的发展，推向一个新的阶段。

三、劳动法的产生和发展

在人类发展的历史过程中，当劳动成为社会劳动之后，便出现了一个劳动关系问题。自从出现了国家和法，劳动关系就成为法的调整对象。但是，我们不能理解为只要历史上出现了某些调整劳动关系的法律条文就意味着劳动法的产生。劳动法的产生和发展经历了一个自己所特有的漫长的过程。

（一）有关劳动的法律规范的出现。社会性的劳动产生若干问题，如在劳动中产品怎么分配，劳动如何分工等，这些问题调整和方法最早是依靠习惯，例如在劳动方面是：日出而作，日落而息。劳动的分工是：男耕女织。在产品的分配方面：或是按权力大小，或是按体力强弱等，最后发展到由国家做出某些调整劳动关系的具体规定并强制执行。

在奴隶社会，奴隶主阶级通过占有奴隶的人身及其蕴藏在体内的劳动力，强迫奴隶劳动来达到掠夺奴隶劳动成果的目的。他们所制定的法律主要是保障奴隶主对奴隶的人身所有关系，比如古巴比伦王国的《汉穆拉比法典》中规定，如果伤害奴隶的眼睛，就以奴隶的一半买价赔偿给奴隶主，这个价格在当时只抵伤害一头牛价格的一半。

在封建社会，农奴在人格上虽然是半独立的，封建主不能随意杀死农奴，但是，法律却规定了农奴和封建主之间的一种人身依附关系，农奴全家可以随同他所耕种的份地被出卖，封建领主对农奴掌握全部的行政司法权。法兰克王国的法律规定，农奴不准自由离开土地，结婚也须经领主批准。农奴收获的 $\frac{2}{3}$

被领主以各种捐税的名目所掠夺，还要负很重的徭役，农奴死后，其后代要向领主缴纳重金。

在阶级社会的相当长时间里，这些有关劳动的法律规定都是表现在综合性的法律中。

(二) 劳动法的产生。资本主义社会是劳动法产生和形成时期，主要划分为以下几个阶段：

(1) 资本主义原始积累时期的“劳工立法”

在资本主义社会的初级阶段，即原始积累时期，产生了雇佣劳动关系的萌芽，即拥有生产资料的资本家，不再采用锁链或土地来束缚劳动者，而是迫切需要能够自由购买和使用劳动力，用以榨取剩余价值，并使用国家暴力，颁布了一系列血腥恐怖的“劳工法规”，加速了这种关系的形成和发展。

首先是通过这些法规强迫被剥夺了土地的劳动者和资本家建立雇佣关系。为此，统治者采取了残酷手段。亨利八世规定：对流浪者给予鞭打，如再度流浪，则被捕，除了鞭打，还要割去半只耳朵。三度流浪就要当作重罪犯人或社会敌人而处死。其次，在法规中规定了工资的上限和工时的下限，通过压低工资和延长劳动时间来强化雇佣剥削。伊丽莎白女王统治时期，学徒法规定：在法律规定的定额以上支付工资的人都要受到处罚，其中得的人要比付的人受更严厉的处罚。付较高工资的人判处监禁 10 日，得的人判处监禁 21 日。

这个时期劳动关系的特点是，名义上属于“自由地”出卖劳动力，而实际上劳动者并无自由而言。对于这种雇佣关系，资产阶级采用了民法调整的形式。著名的《法国民法典》就包括了对这种雇佣关系所作的规定。我们通常所讲的资产阶级法律三大原则之一的“契约自由”就包含有“劳动自由”的含意。当然，这种劳动自由是指资本家将劳动力作为商品可以自由交换。

事实证明，这个时期调整劳动关系的法规并没有限制资本家的剥削，当然就谈不上维护工人的利益和权利，因此我们说它还不是现代意义的劳动法。

(2) 资产阶级产业革命以后的“工厂立法”

产业革命是资本主义上升的标志，随着机器的采用，出现了工厂制度。资产阶级利用工厂这种形式，通过经济强制的办法来规定比过去通过国家强制更为恶劣、更加有利于资产阶级的劳动条件，于是资产阶级国家对于劳动关系转而采取“自由放任”不干预的政策。资本家为了攫取最大限度的利润，把工作日延长到每昼夜14、16甚至18小时，而工作场所又极端恶劣。因此，工人健康受到严重摧残，死亡率不断提高，平均寿命日趋缩短。

产业革命创造了一个大工业资本家阶级的同时，也创造了一个人数众多的产业工人阶级。工人阶级为了保卫自身的生存权利与资本家阶级的残酷剥削进行了强烈的反抗和斗争，随着劳资之间的矛盾日趋尖锐，工人运动不断高涨，劳资之间的斗争逐渐升级到集体斗争的形势，工人采取罢工，破坏机器，资本家则采取封锁店厂，不准工人入内等手段。工人阶级的斗争已经影响了资产阶级国家的生产和安全。如著名的里昂工人的罢工和起义，西西里纺织工的罢工与起义等。这就迫使资产阶级政府采取法律手段进行干预，以缓和当时日趋严重的阶级斗争形势。各国相继出现了关于工厂的法律，最早的是英国1802年的《学徒健康与道德法》，该法规定，纺织工厂童工的工作时间每天不得超过12小时，用童工的年龄不得小于9岁，这就是劳动法的开端，人们把这个时期叫做“工厂立法”时期。

“工厂立法”最初只适用于某类工厂，对某些工人工作时间的限制。在工人阶级斗争的压力下，劳动立法的范围逐渐扩大，