

《中华人民共和国劳动法》导读

主 编 关 怀

副主编 郑爱青

法 律 出 版 社

会的进步。《劳动法》的贯彻实施对改善企业的经营管理,改善用人单位与劳动者的关系会大有好处,有利于经营者与劳动者建立密切的协作关系,并肩战斗,从而促进经济的飞跃发展。

立法不易,而贯彻实施一部法律更不易,要认真贯彻《劳动法》,首要的问题是抓好对《劳动法》宣传、学习,务期每一个劳动者和用人单位都能理解《劳动法》的立法指导思想,掌握《劳动法》的内容,也就是说要求大家能够学法、懂法、用法。目前应当乘《劳动法》颁布之机,在全国范围内掀起一个学习《劳动法》的高潮,以便使《劳动法》能够家喻户晓。

为了配合全国学习和宣传《劳动法》的需要,我们撰写了这本《中华人民共和国劳动法导读》一书。所谓导读,自有其固有的特点,它区别于劳动法的教科书和专著、又不同于《劳动法》的“注释”和一般“讲话”。它的特点是要紧紧围绕《劳动法》的各项规定进行阐述。阐明法律规范的主旨和要求;为了为读者提供相关的背景知识,加深读者对劳动法的理解,还必须介绍劳动立法的理论,立法指导思想,提供有关劳动法的基本知识,包括一些历史知识和国际劳动立法的常识。使本书成为读者学习《中华人民共和国劳动法》的参考书和有益读物。

主编 关怀

1994年8月

(京)新登字 080 号

图书在版编目(CIP)数据

《中华人民共和国劳动法》导读/关怀主编. —北京:
法律出版社, 1994. 9

ISBN 7-5036-1543-5

I. 中… II. 关… III. 劳动法—解释—中国
IV. D922.505

中国版本图书馆 CIP 数据核字(94)第 10800 号

出版·发行/法律出版社

经销/新华书店

印刷/中国人民解放军第一〇二工厂印刷

开本/787×1092 毫米 1/32 印张/11.25 字数/230 千字

版本/1994 年 9 月第 1 版 1994 年 9 月第 1 次印刷

印数/00,001—15,000

社址/北京宣武区广内登莱胡同 17 号(100053)

电话/3266779 3266792

出版声明/版权所有,侵权必究。

书号:ISBN7-5036-1543-5

定价:10.00 元

(如有缺页或倒装,本社负责退换)

前 言

全国人民热切盼望已久的《中华人民共和国劳动法》于今年7月5日召开的第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过了,并决定自1995年1月1日起付诸实施。这是我国人民社会、政治、经济生活中的一件大事,亿万职工和广大劳动者为《劳动法》的诞生欢欣鼓舞。

中国共产党从它建立之日起,就密切关心劳动者的各项问题,同工人阶级、广大劳动人民群众保持着血肉联系。劳动法的制定即是其中的重要问题之一。早在1922年,由中华全国总工会的前身——中国劳动组合书记部发起了轰轰烈烈的劳动立法运动,拟订了《劳动立法原则》、《劳动法大纲》,在我国的劳动立法史上写下了光辉的一页。但是在反动政权的控制下,由政府制定真正代表劳动者利益的劳动法,只能是一种愿望,它始终是劳动者斗争的目标。

当中国共产党领导广大人民群众,建立了以瑞金为中心的中央苏区之后,随着革命政权的建立,在革命根据地立即颁布了真正代表工农群众利益的劳动法。1930年6月,全国苏维埃代表大会通过了《劳动保护法》,接着于1931年11月7日,中华苏维埃第一次全国代表大会通过了《中华苏维埃共和国劳动法》,规定自1932年1月1日起生效(该法共11章75条),规定了雇佣的手续、集体合同与劳动合同、工作时间、休

息时间、工资、女工、青工及童工的特殊保护、劳动安全卫生、社会保险、工会等方面的法律规范。同年12月21日，中华苏维埃共和国又作出了关于实施劳动法的决议。为了使这一法律能够进一步完善起来，中华苏维埃共和国执行委员会于1933年又颁布了一个新的《劳动法》，对1931年的劳动法进行修改与补充，增加到14章113条。革命政权高度重视劳动法的贯彻实施，毛泽东同志当时指出：“只有坚决地实行劳动法，才能改善工人群众的生活，使工人群众积极地迅速地参加经济建设事业，而加强他们对于农民的领导作用。”^①从毛泽东同志讲这段话到现在，时间已经过去了六十余年，这段话至今仍有着深刻的现实意义。在以后的时间内，革命政权随着形势的变化，始终关注着劳动法的制定和实施，以切实维护劳动者的权益。

建国以后，我们曾经颁布和制定了大量的劳动法规，而未能颁布劳动法典，1956年曾经组织过《中华人民共和国劳动法》的起草工作，但是由于形势的变化，它中途夭折了。十一届三中全会以后，我国的劳动立法进入了飞跃发展的时期。1978年12月13日，邓小平同志在中央工作会议的闭幕会上指出：“为了保障人民民主，必须加强法制。”“应该集中力量制定刑法、民法、诉讼法和其他种种必要的法律，例如工厂法、人民公社法、森林法、草原法、环境保护法、劳动法、外国人投资法等等，经过一定的民主程序讨论通过，并且加强检察机关和司法机关，做到有法可依、有法必依、执法必严、违法必究”。^②邓小

① 《毛泽东选集》第1卷，1991年6月第二版第125页。

② 《邓小平文选》第136页。

平同志明确地把制定劳动法列入我国立法的重要项目之中，这是对加强劳动立法的有力促进。

从邓小平同志讲话之后，劳动部等有关单位长期进行了劳动法的起草工作，历经十五年之久，《劳动法》终于诞生了。它结束了我国四十五年来没有《劳动法》的历史，这部《劳动法》实际上是我国劳动立法经验的总结；是我国劳动制度改革的伟大成果；适应了建立市场经济的客观需要，也是市场经济下劳动关系进行法律调整的迫切要求。

《劳动法》的颁布实施具有重要的意义：

一、它是我国劳动法史的新的里程碑，在我国劳动立法史上揭开了新的一页，标志着我国劳动法制的加强和发展，使我国的劳动关系的调整进一步纳入了法制的轨道。

二、劳动者的合法权益的保护，有了更完备的法律保障。《劳动法》第1条开宗明义地规定：“为了保护劳动者的合法权益，调整劳动关系，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。”《劳动法》以保护劳动者的合法权益为主旨，势必大大调动劳动者生产积极性。

三、为调整劳动关系提供了法律准则，为解决劳动争议和矛盾制定了法律根据。《劳动法》的颁布，解决了劳动法制中“无法可依”的现象，过去我们有大量的劳动法规，但是在许多方面都存在着“无法可依”的问题，《劳动法》的出台弥补了劳动法制建设中的这一尖锐问题，为处理劳动争议，解决劳动争议提供了法律准则，这有利于建立和谐的劳动关系，有利于社会的安定与团结。

四、《劳动法》的颁布实施将有力地促进经济的发展和社

目 录

前言.....	1
第一讲 劳动法基本知识.....	1
第二讲 劳动法的产生与发展	13
第三讲 《中华人民共和国劳动法》的制定过程与这一法律的结构和主要内容	31
第四讲 《中华人民共和国劳动法》的立法宗旨和颁布实施的意义	39
第五讲 劳动者与用人单位的基本劳动权利与义务	55
第六讲 国家对劳动者实现就业权的保障	73
第七讲 劳动合同制度概述	86
第八讲 工作时间与休息权的法律保障.....	109
第九讲 有关工资的法律问题.....	122
第十讲 劳动安全卫生与法律保证.....	136
第十一讲 对女职工和未成年工给予特殊保护的法律制度.....	149
第十二讲 职业培训法律制度概述.....	164
第十三讲 社会保险与福利制度的基本内容.....	183
第十四讲 我国的劳动争议处理制度.....	209
第十五讲 集体合同制度概述.....	225
第十六讲 工会在调整劳动关系中的地位与职权.....	238

第十七讲 我国的劳动监督检查制度·····	252
第十八讲 违反劳动法的法律责任·····	268
附录	
中华人民共和国劳动法·····	298
中华人民共和国工会法·····	317
中华人民共和国矿山安全法·····	326
中华人民共和国企业劳动争议处理条例·····	336
国有企业职工待业保险规定·····	344
国务院关于职工工作时间的规定·····	350

第一讲 劳动法基本知识

《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)于 1994 年 7 月 5 日经第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议审议通过了,这是全国人民社会政治生活中的一件大事,结束了我国四十五年来没有《劳动法》的局面,这将大大地加强我国劳动法制。

全国人民代表大会常委会决定自 1995 年 1 月 1 日起实施《劳动法》,而贯彻实施《劳动法》的关键是在全国范围内迅速掀起学习《劳动法》的热潮。

为了更好地理解《劳动法》,应掌握一定的劳动法的基本知识,因此在本书第一讲中将简要地简述劳动法的概念、劳动法的调整对象、劳动法的表现形式、劳动法规的分类、劳动法在法律体系中的地位以及《劳动法》在劳动法中的关系等问题。

一、劳动法是调整劳动关系的重要法律

法是建立在一定经济基础之上的上层建筑,它反映了统治阶级的意志,是统治阶级管理国家的工具。在法律体系中包含着众多的法律部门,如宪法、刑法、刑事诉讼法、民法、民事诉讼法、劳动法、婚姻法、经济法、行政法、国际法等等,而区分各个法律部门的关键在于它们所调整的各自不同的社会关

系。

劳动法是我国社会主义法律体系中一个重要的、独立的法律部门。提起劳动法,顾名思义,可知其与劳动者及劳动关系有重要的联系。我国制定劳动法的目的在于通过法律调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的关系,以保护劳动者的合法权益,确立、维护和发展用人单位与劳动者之间稳定和谐的劳动关系,促进经济发展和社会进步。根据劳动法的任务和特点,我们可以得出一个最基本的概念:劳动法是国家制定的调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的一些关系的法律规范的总称。

二、劳动法的调整对象

劳动法的调整对象,包括两个方面的关系:其一,劳动关系,这是劳动法调整的最主要、最基本的关系;其二,与劳动关系有着密切联系的某些其他关系。下面对这两种关系分别做一些分析。

(一)劳动关系

所谓劳动关系,即人们在从事劳动过程中发生的社会关系。劳动是人们为了创造社会财富所进行的有目的、有意识的活动,它是人类社会能够生存发展的基础。在劳动过程中,人们不仅与自然界发生一定的关系,而且还要处在一定的社会关系之中。马克思在《雇佣劳动与资本》中指出:“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,便不可能进行生产。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范围内,才会有他们对自然界的联系,才会有生

产。”^①

在我国，劳动关系具体地表现为劳动者与用人单位——企业、事业单位、国家机关、社会团体、个体经济组织之间发生的关系。

劳动法调整的对象主要是劳动关系，但是必须明确，在社会关系中许多关系都与劳动有关，而劳动法并不调整所有一切与劳动有关的社会关系，而只调整其中一部分关系，即在实现集体劳动过程中劳动者与用人单位之间所发生的关系。

作为劳动法调整对象的劳动关系，具体分析起来，有以下的特征：

1. 这种关系与劳动有直接的联系，劳动是这种关系的内容。

2. 劳动关系的当事人，一方是劳动者，另一方是用人单位，如企业、机关、团体等。

3. 劳动关系的一方——劳动者，要参加到另一方的单位中，成为这一单位的成员，执行一定种类的工作，并且遵守有关单位的各项规章制度、制度。

4. 这种关系的发生、变更和终止，在劳动过程中的权利、义务以及劳动条件均应依法处理。

5. 即使是国家机关、事业单位、社会团体与其工作人员建立了劳动关系，但是国家法律、法规对调整其关系另有特殊规定的，则不属于劳动法调整的范畴。

（二）与劳动关系密切联系的一些关系

劳动法除了调整劳动关系以外，它还承担着调整与劳动

^① 《马克思恩格斯选集》第1卷，第362页。

关系相密切联系的其他一些关系。这些关系本身并不是劳动关系,但是与劳动关系有着密切联系,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产生的关系。因为这些关系具有的这些特点,所以在我国的法律体系中列入劳动法的范畴之内。

这些关系包括以下几个方面:

1. 处理劳动争议而发生的关系:有关国家机关,如劳动行政部门、人民法院和工会组织由于调解、仲裁和审理劳动争议而产生的关系。

2. 执行社会保险方面的关系:国家保险机构与企业、事业单位及职工之间因执行社会保险而发生的关系。

3. 监督劳动法令的执行方面的关系:国家有关机关、如劳动行政部门、卫生部门等和工会组织与企业、机关、事业之间监督、检查劳动法令执行而产生的关系。

4. 工会组织与企业、机关行政之间的关系。

5. 劳动管理方面发生的关系:劳动行政部门同企业、事业、机关、团体单位,因管理劳动工作而发生关系。

这些关系和劳动关系共同成为我国劳动法的调整对象,劳动法在这些领域发挥其应有的作用。

三、劳动法的表现形式

劳动法的表现形式是由国家权力机关和行政机关制定调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的一些关系的规范性文件,具体地分析包括以下内容。

(一)宪法中有关劳动问题的规定

宪法是我国的根本法,是由最高国家权力机关——全国

人民代表大会制定和修改,并监督实施的,它具有最高的法律权威和法律效力。一切基本法、行政法规和地方性法规都不得与其相抵触,它是指导国家政治生活、经济生活、社会生活的最高准则,是制定一切法律规范的依据。

我国宪法中有关劳动问题的规定,构成全部劳动法律规范的立法基础。

(二)全国人民代表大会制定的有关劳动的基本法

在我国,由全国人民代表大会负责制定和修改基本法,全国人民代表大会常务委员会负责制定和发布除基本法律以外的其他法律。一切基本法律和其他法律不得与宪法相抵触。其效力仅次于宪法。

属于这一层次的劳动法的渊源,最重要的是1994年7月5日由全国人大常委会审议通过的《中华人民共和国劳动法》,它是我国有关劳动问题的基本法,我国的一切劳动法规都应与《中华人民共和国劳动法》所确立的规范相一致。它是我国调整劳动关系的准则。

除此之外,像《中华人民共和国工会法》、《中华人民共和国全民所有制工业企业法》、《中华人民共和国中外合资经营企业法》、《中华人民共和国外资企业法》等法律中都包含有关于调整劳动关系的规范,这些有关劳动关系的法律规范,同样应是劳动法的渊源之一。全国人民代表大会常务委员会制定的其他的法律规范,如1978年5月24日第五届全国人民代表大会常务委员会第二次会议原则批准的《关于安置老弱病残干部的暂行办法》、《关于工人退休、退职的暂行办法》等也是劳动法规的表现形式。

(三)国务院制定的劳动行政法规

国务院是我国的最高国家行政机关，它有权根据宪法和法律制定和发布行政法规，包括条例、规定、决定、命令、办法、实施细则等。其内容不得与宪法和法律相抵触，而具有普遍的法律效力。国务院颁布的大量的劳动法规，是当前我国调整劳动关系的主要依据。如1982年4月国务院发布的《企业职工奖惩条例》，1986年7月国务院发布的关于劳动制度改革的《国营企业招用工人暂行规定》等四项暂行规定，1988年1月国务院发布的《女职工劳动保护规定》等等，都是劳动法的重要渊源。

（四）国务院各部委制定的劳动法规

国务院所属各部委根据法律和行政法规、决定、命令，有权在本部门范围内发布命令、指示和规章，其中有关劳动关系的规章，也是劳动法的法律渊源。例如劳动部就曾颁发了大量的有关劳动关系的规章，如1990年1月劳动部颁布的《女职工禁忌劳动范围的规定》、同年7月劳动部发布施行的《工人考核条例》等，这都是调整劳动关系的重要规范。

（五）地方性劳动法规

在我国，依据宪法规定，由省、直辖市人民代表大会及其常务委员会，在不同宪法、法律、行政法规相抵触的前提下，可以制定和发布地方性法规，报全国人大常务委员会备案。

民族自治区地方的人民代表大会，有权依照当地民族的政治、经济和文化的特点，制定和发布自治条例和单行法规，报全国人民代表大会常务委员会批准后生效。

按规定地方各级人民代表大会、地方各级人民代表大会常务委员会、县级以上各级人民政府，依照法律规定的权限，发布决定和命令。

上述这些适用于本地区的地方性的法规中的劳动法规也都属于劳动法渊源的范畴。

(六)我国政府批准生效的国际劳工组织通过的劳动公约和建议书

国际劳工组织通过的劳动公约和建议书属于国际劳动法的范畴,其中经我国政府批准后的公约和建议书在我国具有法律效力,因此也是我国劳动法的组成部分。例如,1984年5月,我国承认的旧中国政府批准的14个国际劳工公约,1987年9月,我国政府批准的《残疾人职业康复和就业公约》等。

(七)工会制定的经政府部门认可或与国务院有关部委联合公布的有关劳动问题的规范性文件

我国工会按照《工会法》的规定,“是职工自愿结合的工人阶级的群众组织。”是重要的社会政治团体,工会本身不具有立法权,但工会有权积极参加立法活动,工会制定的经政府部门认可或与国务院有关部委联合公布的有关劳动问题的规范性文件亦应属劳动法的渊源,具有法律效力和约束力。例如1985年1月由全国总工会书记处通过的《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》等三个劳动保护条例,经国务院国家安全生产委员会批转在全国范围实施。因此,这类规范性文件是我国劳动法渊源的组成部分。

四、我国劳动法规的分类

为了调整劳动关系需要制定和颁布大量的单项劳动法规和颁布具有综合性的劳动法典,而其内容基本上可以划分为以下的种类:

(一)劳动就业制度的规定:包括有关劳动就业的方针、原则、法律规范以及招收职工的各项规定。

(二)关于劳动合同的规定:包括劳动关系的产生、变更和终止的法律形式以及由此产生的双方当事人的义务,录用职工的程序,调动职工工作的条件,对辞退职工的限制等法律规定。

(三)关于集体合同的签订与执行办法:包括对签订集体合同的要求及对集体合同的监督、检查制度。

(四)工作时间和休息时间制度:包括标准工作日和工作周的各项规定,对加班加点的限制、休息时间、法定节日、年休假等规定。

(五)劳动报酬方面的法规:包括工资等级制度、计时工资、奖励、津贴制度的基本原则,在特殊情况下的工资支付办法。

(六)劳动安全与卫生的各项规程:包括各种安全卫生的技术规程、劳动保护用品的发放标准、各种安全和管理制度。

(七)女工与未成年工的特殊保护办法:包括对女工、未成年工从事有害健康工作的限制,对女职工孕期、产期、哺乳期、经期的保护,对未成年工就业年龄和工作时间的限制。

(八)职业培训的法规:包括学徒制度、技工学校制度、在职培训制度与转业培训制度等规定。

(九)社会保险与福利制度:包括劳动保险的项目和待遇,保险金的来源,工龄的计算办法,各项集体福利事业的规定。

(十)劳动争议处理制度:包括受理劳动争议的范围、劳动争议处理的机构和程序。

(十一)有关执行劳动法的监督检查制度:包括确定对劳动法执行情况进行监督检查的机关和权限、监督检查的各种制度。

(十二)违反劳动法的法律责任:包括规定追究违反劳动法法律责任的种类和惩处办法以及执行追究法律责任的单位。

(十三)有关劳动纪律和奖惩办法:包括内部劳动规则的种类和内容,对模范遵守劳动纪律的奖励办法,对违反劳动纪律职工的惩处办法。

(十四)有关工会参与协调劳动关系的各项规定:工会是职工合法权益的代表者,在协调劳动关系方面工会拥有极为重要的作用,因此劳动法对工会参与协调劳动关系作出了各种规定。

上述一系列有关调整劳动关系的法律、法规、条例构成劳动法的完整体系。

五、劳动法在法律体系中的地位

劳动法在法律体系中的地位有一个逐步演变的过程,在人类社会古代的法律中早已有了调整劳动关系的法律规范,但它并不是以独立的劳动法出现的,从法律的发展沿革而言,劳动法作为一个独立的法律部门是十九世纪以来的事情。劳动法的产生是随着资本主义的工业化和以机器为主体的工厂制度代替以手工技术为基础的手工工场的工业革命分不开的,在此之前,在各国的法律体系中并不存在独立的劳动法这样的法律部门,而是用民法规范来调整劳动关系的。因为资本主义制度下劳动关系被看做是一种劳动力的买卖关系,所以