

劳 动 法 简 论

谢怀斌 陈明侯

中国财政经济出版社

劳动法简论

谢怀斌 陈明侠

*

中国财政经济出版社出版

新华书店北京发行所发行 各地新华书店经售

北京印刷二厂印刷

*

787×1092毫米 32开本 6.125印张 124,000字

1985年12月第1版 1985年12月北京第1次印刷

印数：1—7,000

统一书号：4166·630 定价：1.05元

目 录

第一章 劳动法的意义及其法律关系	(1)
第一节 劳动法的意义	(1)
第二节 两种社会制度下的劳动法和劳动法	(4)
第三节 劳动法的法律关系	(6)
第二章 各国劳动立法的发展概况	(12)
第一节 概述	(12)
第二节 资本主义国家劳动立法的发展	(15)
第三节 苏联和东欧国家的劳动立法	(21)
第四节 国际劳动立法	(24)
第五节 我国劳动立法的发展	(28)
第三章 劳动法的法源	(42)
第一节 宪法	(42)
第二节 法律和法令	(46)
第三节 行政法规	(46)
第四节 其他	(47)
第四章 劳动法的基本原则和作用	(49)
第一节 劳动法的基本原则	(49)
第二节 劳动法的作用	(52)
第五章 劳动权、劳动就业和职业技术培训	(56)
第一节 劳动权	(56)

第二节	劳动就业	(59)
第三节	职业技术培训	(63)
第六章	劳动合同	(73)
第一节	劳动合同的意义	(73)
第二节	资本主义国家的劳动合同	(74)
第三节	苏联和东欧国家的劳动合同	(79)
第四节	我国的劳动合同制度	(82)
第七章	企业的民主管理制度	(86)
第一节	资本主义国家工人参加企业管理的发展	(86)
第二节	苏联和东欧国家的企业民主管理制度	(88)
第三节	我国的企业民主管理制度	(91)
第八章	工会与集体合同	(97)
第一节	工会组织与工会法	(97)
第二节	集体合同	(103)
第九章	劳动工资	(109)
第一节	两种社会制度下的劳动工资	(109)
第二节	资本主义国家的工资制度	(111)
第三节	苏联和东欧国家的工资制度	(114)
第四节	我国的工资制度	(118)
第十章	劳动保护	(129)
第一节	两种社会制度下的劳动保护	(129)
第二节	资本主义国家的劳动保护	(131)
第三节	苏联和东欧国家的劳动保护	(138)
第四节	我国的劳动保护	(145)
第十一章	劳动保险	(154)
第一节	资本主义国家的劳动保险	(154)

第二节	苏联和东欧国家的劳动保险	(158)
第三节	我国的劳动保险制度	(162)
第十二章	劳动纪律	(168)
第一节	两种社会制度下的劳动纪律	(168)
第二节	苏联和东欧国家的劳动纪律规定	(170)
第三节	我国的劳动纪律规定	(174)
第十三章	劳动争议	(178)
第一节	资本主义国家对劳动争议的处理	(179)
第二节	苏联和东欧国家的劳动争议	(182)
第三节	我国的劳动争议及处理规定	(187)
后 记	(190)

第一章 劳动法的意义及其法律关系

第一节 劳动法的意义

劳动法是以特定的社会劳动关系为其调整对象的法律规范的总和。

随着社会的发展，法律的范围逐步扩大，门类的划分日趋细密。以部门法来说，由宪法、行政法、刑法、民法、经济法、劳动法等重要部门组成。现在世界各国都有劳动法这样一个法律部门，有的国家专门制定了《劳动法典》。虽然直到资本主义社会建立以后，劳动法才形成为一个独立的法律部门，它的历史没有民法、刑法那么长久，可是现在不论在资本主义国家还是社会主义国家，劳动法的重要性绝不下于民法、刑法。

对劳动法的研究，应该从研究社会劳动关系开始。我们知道，劳动是人类社会生存的首要的和基本的条件，也是其发展的基础。马克思指出：“任何一个民族，如果停止劳动，不用说一年，就是几个星期，也要灭亡，这是每一个小孩都知道的。”^①人类的劳动不是抽象的，总是在一定的社会条件

^① 《马克思恩格斯选集》第4卷，第368页。

之下进行的。人类的劳动也不是孤立的，总是在一定的社会关系之下进行的。人类在一定的社会条件下为劳动而结成的关系，就是社会劳动关系。

社会劳动关系是一种很复杂的关系，它表现在各个方面。劳动法所调整的并不是所有的劳动关系，而是具有特殊属性的那一部分劳动关系。首先，劳动关系中包括作为生产关系的一部分的物质关系，劳动法所调整的不是这种关系，而是劳动者在实现劳动的过程中表现的意志关系（人与人或人与法人之间的社会关系）。其次，劳动关系中包含技术关系，譬如劳动者使用什么工具和运用什么技术，劳动法所调整的不是这种关系，而是这种技术过程得以实现的社会条件。再次，劳动关系中还涉及把劳动者组织起来的问题，例如工人如何分班分组，这是属于企业管理的问题，也不是劳动法所调整的对象。劳动法所调整的是劳动者在一定社会条件之下和其所在的劳动组织之间的权利、义务等关系。

劳动法所要调整的社会劳动关系，在不同的社会里表现不同。因为在每一种社会里，劳动者都以特定的身份和其所在的劳动组织发生关系。例如在资本主义社会里，劳动者以雇佣工人的身份与雇佣他的资本家发生关系。所以在资本主义社会里，劳动法就调整雇佣工人与资本家之间的雇佣劳动关系。在社会主义社会里，劳动者以职工和集体农民的身份与组织他们劳动的企业、机关、农业集体发生关系。所以在社会主义社会中，劳动法就调整这种职工、集体农民与他们的劳动单位之间的劳动关系。

对劳动关系进行调整，在社会中是极其重要的。前面说

过，劳动是每一个社会生存和发展的基础。一定社会的劳动能否顺利进行和取得成效，决定于对这种劳动关系的处理。因此，社会的每一个阶级对劳动关系都不会漠不关心。一定社会的统治阶级必须维护、保持、促进对它有利的劳动关系。统治阶级的这种态度，通过国家机器表现出来，就是由国家运用法律手段，去调整这种劳动关系，使之朝着有利于统治阶级的方向发展。社会主义国家当然也要运用法律手段调整社会主义的劳动关系。这种由国家用来调整劳动关系的法律，就是劳动法。除此之外，劳动法还要调整那些与上述劳动关系有密切联系的社会关系，例如关于劳动保险方面的关系，劳动争议方面的关系，关于劳动力招收、调配、任命、派遣等方面的关系。所以，调整这些社会关系的法律也应该包括在劳动法里。

劳动法一般包括劳动力管理的法律规范、企业民主管理的法律规范、劳动报酬的法律规范、工作时间的法律规范、劳动保险的法律规范、劳动保护的法律法规、劳动纪律的法律规范、劳动争议的法律规范以及工会组织的法律规范等这些内容。

上面说的劳动法的意义和范围是就一般情况而言的，如果具体到各个时代、各个国家，劳动法的意义和范围又不一定完全相同。以资本主义国家说，多数资本主义国家初期的劳动法只限于调整工场和企业中的工人的劳动关系而不涉及农民和家内劳动者以及独立的个体劳动者的劳动关系。到了现在，许多资本主义国家把绝大部分劳动者都作为劳动法涉及的对象了。再以苏联说，因为苏联的法律中，有一个集体农

庄法，所以苏联的劳动法中就不规定集体农庄里的劳动关系。这都是各个国家劳动法的特点。我国的特有情况是：第一，我国的劳动人民中，集体农民占很大的部分，因此农村中的劳动关系是我国劳动关系的一个重要组成部分。但在我国的法律中，现在还没有一部专门调整集体农民的劳动关系的法律。第二，我国现在的国民经济中除了作为主体的社会主义经济之外，还有城乡劳动者个体经济。个体劳动者的劳动关系，国家也需要认真处理。事实上国家劳动部门对于个体劳动者的劳动关系已经在管理。总之，我国的劳动法所调整的范围应该如何确定，是我们为建立有中国特色的劳动法的一个重大的有理论意义和实践意义的课题。

本书的目的在于介绍一般劳动法的基本知识，不能对一些专门问题作充分的讨论。因此，本书所叙述的仍然限于传统的劳动法的范围。关于资本主义国家，限于叙述雇佣工人的劳动关系；关于苏联，限于工人的劳动关系；关于我国，篇幅只以国营经济和国家机关（组织）中职工的劳动关系为主。

第二节 两种社会制度下的 劳动关系和劳动法

在资本主义制度和社会主义制度之下，由于生产关系的性质根本不同，劳动关系和劳动法也有本质的不同。

在资本主义社会里，劳动关系是由雇佣劳动而发生的关系，是被雇佣的工人和资本家之间的关系。资本主义社会里的工人，失去一切生产资料，因而工人只能出卖自己的劳动

力以维持生活、求得生存。从表面上看，工人出卖劳动力，是自由的，实际上是迫不得已的。所以工人的劳动实际上是一种强制性劳动。由这种强制劳动发生的工人与资本家之间的劳动关系也是强制的。如同奴隶被锁链锁住进行劳动一样，工人也被一条无形的锁链锁住。因为劳动是强制的，工人和资本家之间的关系也永远是对立的。资本家要维持这种劳动关系，就必须利用经济的、组织的、法律的等各种手段迫使工人服从。

资本家通过工人的劳动而剥削工人，这是雇佣劳动的实质。资本家在这种劳动关系里力求加剧剥削以攫取更多的利润，而工人则力求改善自己的劳动条件和生活。这样就使工人和资本家的关系经常处于斗争之中。这种斗争是阶级斗争的一个重要方面。资本家运用各种方法企图缓和或取消这种斗争，因而斗争有时缓和，有时激烈，但斗争不会停止。工人在斗争中团结起来，组成工会，争取各种权利。资本家在斗争中有时也作些让步，对工人的要求给予一定程度上的满足。因此工人和资本家之间的劳动关系呈现出一种极其复杂的形态。

社会主义社会的劳动关系完全相反，由于消灭了地主资本家的生产资料私人占有制，实现了生产资料的公有制，广大职工、农民和一切劳动者成为社会的主人，他们为自己、为社会而劳动。这种劳动完全是自愿的。另一方面，劳动组织和劳动单位与职工和集体农民不是对立的，双方具有共同的目的——建设社会主义。因而社会主义制度下劳动者和劳动组织之间的关系是具有共同利益的合作关系。

由于这些不同，资本主义社会和社会主义社会的劳动法也就完全不同。在资本主义社会里，劳动法是资本主义国家用来强制工人为资本家进行劳动的手段，其主要目的在于调整资本家和工人之间的雇佣劳动关系，提高资本主义劳动生产率，维护资本家的利益。虽然资本主义国家劳动法中也有保护工人、改善工人劳动条件和生活条件的规定，但是那些规定有的只是一种形式或欺骗，有的是工人阶级斗争的成果。资本主义国家的劳动法是阶级斗争的产物，就其整体和本质说来，是资产阶级意志的表现，是代表资产阶级利益的。

在社会主义国家里，劳动法代表工人阶级的意志，代表广大劳动人民的利益，它调整平等互助的社会主义劳动关系，以促进生产力的高度发展，保护劳动人民，使劳动人民的劳动条件和生活条件不断得到改善和提高。在社会主义社会里，国家、企业和劳动者的利益在劳动法里是一致的，劳动者也自觉地依照劳动法的规定进行劳动，进行社会主义建设。

第三节 劳动法的法律关系

作为劳动法对象的各种社会关系（劳动关系以及与之密切相关的其他关系），为劳动法的法律规范所调整后，就具有法律性质，成为劳动法中的权利义务关系。这就是劳动法的法律关系。

劳动法的法律关系和其他法律部门的法律关系一样，是各个主体之间的权利义务关系。即一方享有权利，另一方负

有义务。例如在工人和企业之间的权利义务关系，工会组织和企业行政之间的权利义务关系，这些都是劳动法的法律关系。

劳动法的法律关系与其他法律部门的法律关系比较起来，具有以下几个特点：

一、复杂性。其他法律部门的法律关系在主体和性质上比较单一。例如民事法律关系就是自然人和法人之间的财产关系。而劳动法的法律关系则比较复杂，包括劳动者与国家（由政府的劳动管理机构为代表）之间、劳动者与其劳动单位之间、工会组织与企业行政之间、企业与其上级主管机关之间、劳动者和企业与劳动争议处理部门（劳动法院或劳动仲裁机构）之间的各种关系，这些关系在性质上各不相同。这是劳动法的法律关系的复杂性。

二、长期性。其他法律部门的法律关系，一般都是有一定期限的。例如民事法律关系就有一定的期限，不会无限期存在。而劳动法的某些法律关系，特别是作为其核心的劳动法律关系，一般是在劳动者参加劳动后，在劳动者的终生期间内存在的（例如从工人参加劳动时起，他与企业间就发生劳动关系，退休后仍与企业有一定的法律关系，直到死亡时止）。

三、强行性。有些法律部门里的法律关系，特别是民事法律关系，具有任意性质，即可以由当事人自行决定。而劳动法的法律关系是由法律规定的，不能由当事人自由改变。例如工人的劳动义务，遵守劳动纪律的义务，企业支付工资的义务，都由法律规定（在资本主义国家由集体合同规定），而

不能通过工人与企业间的个别协议去决定或改变。也就是说，劳动法的法律关系都是由法律强行规定的，不能由当事人自行变更。

劳动法的法律关系的上述特点使劳动法成为一个与其他法律部门有区别的独立的法律部门。在资本主义法学里，也并不把劳动法划入传统的私法领域。

劳动法的法律关系以劳动法律关系为核心。劳动法律关系就是劳动者因向劳动组织提供劳动而与该组织发生的法律上的权利义务关系。这种劳动关系的主体，一方是劳动者（职工等），另一方是劳动组织。

在我国，作为劳动法律关系主体的一方的劳动者，首先是我国的公民。我国宪法第四十二条规定“中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。”实际上，能够作为劳动法律关系的主体的公民，还要具备两个条件：第一是要有劳动能力，即生理上能从事劳动；第二是要达到一定年龄。但是这两点也不是绝对的。关于第一点，如果一个人已经从事劳动因而参加到一定的劳动法律关系中去，那么即使他以后丧失了全部或部分劳动能力，他在劳动法上的权利（例如领退休费、养老金等）仍然存在。关于第二点，许多国家规定禁止使用童工（实际上这也是一个劳动能力的问题），至于童工的年龄限制，各国不同（例如苏联规定为十六岁，日本规定为十五岁）。我国现在在工业方面，参加劳动的年龄一般规定为十六岁。1979年国家劳动总局发出的《关于招工实行全面考核的通知》中，规定招工对象的年龄一般为十六至二十五周岁。在农业劳动中虽没有明确的法律规定，但一般也不允许过于

幼小的儿童从事劳动。

公民成为劳动法律关系的主体不受性别、民族、家庭出身等的限制。特别是性别问题，限制招收女工或实行男女同工不同酬的办法，在我国都是违法的。因特殊原因而剥夺一个人参加某种劳动关系（即不许参加某种工作，例如不许担任汽车司机），要由主管机关决定，有时须经法院判决。

劳动法律关系的另一方主体是劳动组织，包括机关、企业以及劳动单位。这些组织作为劳动法律关系的主体不以有法人资格的为限。在我国还有各种集体劳动组织和中外合资及合作经营、外资经营的组织。

外国人能否成为劳动法律关系的主体，各国情况不同。不过一般说来，外国人如果已经参加了劳动组织，与该组织之间劳动法律关系与本国人是基本相同的。

劳动法律关系的发生、变更和消灭要以一定的法律事实为根据。例如职工与企业订立劳动合同就是劳动法律关系发生的根据。我国现在开始实行合同工制度，这种合同是劳动合同的一种。我国多年来实行的是由劳动部门分配的制度，分配通知是劳动法律关系发生的根据。在其他招工聘请的单位，职工报到就职是劳动法律关系的发生。

职工由一个单位移转到另一单位，主管机关的调动通知是劳动法律关系变更的根据。

劳动法律关系的消灭，有种种情况。例如职工死亡，自愿离职或被开除公职，都使劳动法律关系消灭。至于职工退休，虽然改变了劳动法律关系的内容（不从事劳动并由领取工资改为领取退休金）但其与劳动组织间的劳动法律关系继

续存在。

除了劳动法律关系之外，在劳动法中还有下列几种法律关系：

一、关于安排公民就业的法律关系。这是存在于公民和劳动管理机关之间的法律关系。我国公民有劳动的权利，公民有向所在地的劳动管理机关请求安排就业的权利，当地劳动管理机关有依照国家政策和实际情况为公民安排就业的义务。双方由此而发生的权利义务关系也属于劳动法的法律关系。

在资本主义国家里，有的国家设有职业介绍组织，在这种组织与向其提出申请的公民之间也发生一定的法律关系。这种法律关系的内容规定在各国有关的法律中。

二、劳动组织的上级主管部门和劳动组织的法律关系。例如上级主管机关对企业是否严格执行劳动法的有关规定，有监督的权利，企业有服从监督的义务。企业对于工资基金的使用、对于劳动保险或其他福利基金的使用都要受财政部门 and 银行的监督。这也属于劳动法的法律关系。

三、劳动部门对一切劳动组织在劳动问题方面的监督与管理关系。例如劳动组织在招工指标、调整工资、劳动保护等方面都与劳动部门发生法律关系。这种法律关系原来属于行政法中的关系，在劳动法成为一个独立法律部门后，就成为劳动法里面的一种法律关系。此外，劳动部门对职工调动工作的安排，也是劳动法的法律关系。

四、由徒工培训而发生的法律关系。由徒工培训而发生的法律关系存在于徒工与培训单位之间，也属于劳动法里的

法律关系。

五、劳动组织与工会的关系。工会对劳动组织是否执行劳动法有监督权利，对完成劳动任务有协助义务。劳动组织对工会也有负担经费和协助工作的义务。这些都是劳动法的法律关系。

六、因劳动争议而发生的法律关系。各国劳动法中，关于劳动争议的处理，办法不一。有的规定由工会处理，有的专设劳动法院。不论在哪种情况下，劳动争议发生后，争议双方与争议处理机关之间都发生一定的法律关系。这种法律关系属于劳动法的法律关系。