

市场经济法律释义丛书

# 中华人民共和国 劳动法通释

顾问 李灏

主编 王敏 钟真真

中国铁道出版社

1995年·北京

《劳动法》为全社会所了解、熟悉，真正成为公民、劳动者保护自身合法权益的有力法律武器，全国人大常委会办公厅、全国人大财经委和全国人大法工委的几位同志编写了《中华人民共和国劳动法通释》一书。本书的作者是：王敏、毛起雄、张桂龙、周敏、钟真真、刘大友、廖青，全书由王敏统稿。

编 者

一九九四年八月一日

**(京)新登字 063 号**

**内 容 简 介**

《中华人民共和国劳动法通释》对《劳动法》的有关规定，如劳动者的择业、辞职自主权和企业用人自主权、国家统包统配的劳动用工制度的改革、劳动合同制、劳动报酬、最低工资保障制度、女职工和未成年工特殊保护等大家关心的问题进行了详细的介绍。本书是每个公民、每个劳动者的良师益友，它教会你如何保护自己的合法权益不受侵害。

**中华人民共和国**

**劳动法通释**

顾问 李灏

主编 王敏 钟真真

\*

中国铁道出版社出版发行

(北京市东单三条 14 号)

责任编辑 丁国平 封面设计 翟达

各地新华书店经售

北京市朝阳区北苑印刷厂印

---

开本：7 87×1092 毫米 1/32 印张：9.875 字数：220 千

1995 年 1 月 第 1 版 第 1 次印刷

印数：1—5000 册

---

ISBN7-113-01874-2/D·35 定价：7.30 元

## 出版说明

党的十四大提出我国经济体制改革的目标是建立社会主义市场经济体制，有关社会主义市场经济法律体系的建设问题，也相应提到了议事日程。市场经济法律对于规范市场主体，调整市场经济秩序，约束国家行政宏观调控权力，转变政府职能，建立现代企业制度和保障社会稳定，有着十分重要的意义。八届全国人大及其常委会决定在今后五年时间内，集中力量制定出国家现阶段迫切需要的一系列有关经济方面的法律，其中包括公司法、证券法、劳动法、房地产法、广告法、消费者权益保护法、银行法、外汇法、破产法等。为配合广大干部群众学习和运用这些有关市场经济法律知识，中国铁道出版社约请了全国人大常委会机关参与这些法律起草和讨论的部分专家学者编写了《市场经济法律释义丛书》，这套丛书由全国人大常委会委员、全国人大财经委员会副主任委员李灏同志担任顾问，指导编写。本丛书具有简明易懂和实用性、操作性较强的特点，对新制定的这些市场经济法律进行详细的介绍和准确的解释。为方便大家学习，在丛书每个分册附上法律全文。这套丛书也是各界人士和举办各级法律培训班的较好教材和参考书。

中国铁道出版社

## 《市场经济法律释义丛书》编委会

|     |     |     |     |
|-----|-----|-----|-----|
| 顾 问 | 李 灏 |     |     |
| 主 编 | 王 敏 | 钟真真 |     |
| 编 委 | 王 敏 | 朱 砚 | 毛起雄 |
|     | 张文青 | 钟真真 | 诸政红 |
|     | 黄丽春 | 聂元松 | 唐月凤 |
|     | 张桂龙 | 张青山 | 刘润华 |

## 前 言

第八届全国人大常委会第八次会议通过了新中国第一部劳动法《中华人民共和国劳动法》，这是我国政治生活中的一件大事，对于推动劳动制度改革，保护劳动者的合法权益，调整劳动关系，促进经济发展和社会进步具有十分重要的意义。

改革开放以来，我国非公有制经济成份有了很大发展，由此带来了劳动关系的复杂化、多样化。在这种深刻变化过程中，如何正确调整和维护劳动关系双方的合法权益，保障劳动者的合法权益不受侵犯，客观上需要健全和完善劳动法制建设。事实上，近些年来由于缺少比较完备的对劳动者合法权益加以保护的律，在一些地方和企业，特别是在有些非公有制企业中，随意延长工时、克扣工资、拒绝提供必要的劳动保护，甚至侮辱和体罚工人的现象时有发生，以至酿成重大恶性事件。有的外商投资企业公开以中国没有劳动法为由损害劳动者利益，恶化了劳动关系，影响了社会安定。

《劳动法》的制定，为劳动者保护自己的正当权益不受侵犯，提供了强有力的法律保障。《劳动法》充分体现了宪法有关劳动者的权利、义务以及对劳动者权益的保护的有关规定的精神，把劳动者享有的合法权益明晰化、具体化，并保证宪法赋予劳动者的权益得以实施，同时，从维护和发展稳定和谐的劳动关系出发，《劳动法》也对保护用人单位的权益作出了相应的规定。

为了配合这部新通过的重要法律的宣传普及工作，使

# 目 录

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| 第一章 总 则 .....                      | 1  |
| 第一节 制定《劳动法》的重要意义 .....             | 1  |
| 第二节 《劳动法》的调整范围 .....               | 7  |
| 第三节 劳动者的权利和义务 .....                | 9  |
| 第二章 促进就业 .....                     | 16 |
| 第一节 国家对就业的促进 .....                 | 16 |
| 第二节 妇女的就业权利 .....                  | 21 |
| 第三节 残疾人、少数民族、退伍军人就业的<br>特别规定 ..... | 22 |
| 第四节 未成年人的劳动保护 .....                | 27 |
| 第三章 劳动合同和集体合同 .....                | 29 |
| 第一节 劳动合同的订立 .....                  | 29 |
| 第二节 劳动合同的内容 .....                  | 36 |
| 第三节 劳动合同的终止和解除 .....               | 39 |
| 第四节 集体合同 .....                     | 46 |
| 第四章 工作时间和休息休假 .....                | 54 |
| 第一节 工作时间 .....                     | 54 |
| 第二节 休息休假 .....                     | 68 |
| 第五章 工 资 .....                      | 75 |
| 第一节 工资原理及我国工资立法 .....              | 75 |
| 第二节 工资分配的基本原则 .....                | 81 |
| 第三节 工资管理目标 .....                   | 94 |

|      |                                   |     |
|------|-----------------------------------|-----|
| 第四节  | 工资形式·····                         | 101 |
| 第五节  | 最低工资保障制度·····                     | 132 |
| 第六章  | 劳动安全卫生·····                       | 151 |
| 第一节  | 劳动安全卫生立法概况·····                   | 151 |
| 第二节  | 《劳动法》安全卫生制度的主要内容·····             | 158 |
| 第七章  | 女职工和未成年工特殊保护·····                 | 178 |
| 第一节  | 国家对女职工和未成年工实行特殊保护<br>制度的历史发展····· | 178 |
| 第二节  | 国家对女职工实行特殊保护的具体措施<br>·····        | 183 |
| 第三节  | 未成年工的特殊劳动保护·····                  | 193 |
| 第八章  | 职业培训·····                         | 197 |
| 第一节  | 职业培训概述·····                       | 197 |
| 第二节  | 职业培训规定的主要内容·····                  | 201 |
| 第九章  | 社会保险和福利·····                      | 216 |
| 第一节  | 社会保险福利制度的发展及其作用·····              | 216 |
| 第二节  | 社会保险和福利事业的主要内容·····               | 225 |
| 第十章  | 劳动争议·····                         | 249 |
| 第一节  | 什么是劳动争议·····                      | 249 |
| 第二节  | 劳动争议的调解·····                      | 251 |
| 第三节  | 劳动争议的仲裁和诉讼·····                   | 254 |
| 第十一章 | 监督检查·····                         | 265 |
| 第一节  | 建立劳动法律、法规执行监督检查制度<br>的意义·····     | 265 |
| 第二节  | 劳动行政机关对执行劳动法律、法规的<br>监督检查·····    | 268 |



|        |                              |     |
|--------|------------------------------|-----|
| 第三节    | 政府其他有关部门对执行劳动法律、法规的监督检查····· | 271 |
| 第四节    | 各级工会及社会各界对执行劳动法律、法规的监督·····  | 273 |
| 第十二章   | 法律责任·····                    | 276 |
| 第一节    | 《劳动法》有关民事责任的规定·····          | 276 |
| 第二节    | 《劳动法》有关行政责任的规定·····          | 278 |
| 第三节    | 《劳动法》有关刑事责任的规定·····          | 284 |
| 第十三章   | 附则·····                      | 286 |
| 第一节    | 关于劳动合同制度的实施步骤·····           | 286 |
| 第二节    | 关于《劳动法》的生效日期·····            | 287 |
| 附    件 | 《中华人民共和国劳动法》·····            | 289 |

# 第一章 总 则

法律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，是实现国家管理的重要工具。在国家的法律体系中，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、行政法、合同法、经济法等，劳动法律是其中一个重要的独立的法律部门，是调节社会劳动关系以及劳动关系密切联系的其他关系的法律规范。《中华人民共和国劳动法》是我国劳动法律体系中最重要、最基本的一部法律，也是建国以来制定的第一部单行的劳动法。

## 第一节 制定《劳动法》的重要意义

1978年以来，我们党和国家在认真总结建国以来社会主义革命和建设的经验及教训的基础上，提出了发展社会主义民主，健全社会主义法制的基本方针。在这一思想指导下，我国的法制建设进展迅速，取得了重要成果，劳动方面的立法也被提上了议事日程。

1978年底，根据邓小平同志在中央工作会议上关于制定劳动法的指示，原国家劳动总局会同有关部门开始着手劳动法的起草工作。十几年来，经过大量的调查研究，广泛听取各方面意见，反复论证，先后形成了三十余稿。党的十四大提出建立社会主义市场经济体制的改革目标后，如何运用法律手段调节市场经济条件下的社会劳动关系，成为新形势下必须尽快回答和解决的课题。根据这一要求，国家劳动主管

部门、全国总工会、国务院法律部门等单位又对劳动法草案进一步做了研究、论证和修改。

1994年1月7日，国务院第十四次常务会议审议通过了劳动法草稿，并决定提交全国人大常委会审议。八届全国人大常委会第六次会议和第八次会议两次审议了劳动法草案。委员们一致认为这个草案基本是好的，制定劳动法并力争早日颁布实施是改革开放和现代化建设事业发展的迫切需要，目前的各方面条件也已成熟。并对草案提出了许多修改意见。

1994年7月5日，八届全国人大常委会第八次会议审议通过了《中华人民共和国劳动法》，并于1995年1月1日正式实施。这是关系到全国职工和劳动者切身利益的一件大事，因而，我们首先应当对劳动法的重要意义和作用要有一个明确的认识。

## 一、制定《劳动法》是保护劳动者的合法权益的需要

劳动者是社会物质财富的创造者，劳动者的各项权利理应得到国家的法律保护。实行改革开放以来，我国企业经营机制逐步转换，劳动关系也发生了很大变化。特别是非公有制经济成份的迅速发展，使社会劳动关系更加复杂化和多样化。在这种深刻变化过程中，如何正确调整和维护劳动关系双方的合法权益，解决用人单位与劳动者之间的矛盾，客观上需要健全和完善劳动法制建设，通过立法保障劳动者的合法权益不受侵犯。

从现实情况看，近些年来由于缺少比较完备的对劳动者合法权益加以保护的法律法规，在一些地方和企业，特别是在有些非公有制企业中，随意延长工时、克扣工资、拒绝提供必要的劳动保护，甚至侮辱和体罚工人的现象时有发生，有的

还酿成了重大恶性事件。有的外商投资企业公开以中国没有劳动法为由侵犯和损害劳动者利益，恶化了劳动关系，影响了社会安定。

制定了劳动法，就使国家多年实行的劳动政策和改革开放以来取得的新经验、新做法上升为法律规范，也就使国家对劳动者的权利和利益的保护，对社会劳动关系的调整等，具有了相对稳定性和国家的强制力，也就更利于得到贯彻实施。一切违反劳动法的行为，侵犯和损害劳动者合法权益的行为都将依法受到惩处。

## 二、制定《劳动法》是发展社会主义市场经济的需要

党的十四大把建立社会主义市场经济体制确立为我国经济改革的目标，这意味着我国的社会主义经济必须以市场经济的运行机制替代计划经济的运行机制。关于我国社会主义市场经济运行机制的特点、作用、构成要素及建立步骤等，《中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》中有如下一段概括：“建立社会主义市场经济体制，就是要使市场在国家宏观调控下对资源配置起基础性作用。为实现这个目标，必须坚持以公有制为主体，多种经济成份共同发展的方针，进一步转换国有企业经营机制，建立适应市场经济要求，产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学的现代企业制度；建立全国统一开放的市场体系，实现城乡市场紧密结合，国内市场与国际市场相互衔接，促进资源的优化配置；转变政府管理经济的职能，建立以间接手段为主的完善的宏观调控体系，保证国民经济的健康运行；建立以按劳分配为主体，效率优先、兼顾公平的收入分配制度，鼓励一部分地区一部分人先富起来，走共同富裕的道路；建立多层次的社

会保障制度，为城乡居民提供同我国国情相适应的社会保障，促进经济发展和社会稳定。”

显然，上述建立社会主义市场经济运行机制的各个方面，有很多都与劳动关系、劳动管理有关，如现代企业制度、资源优化配置、分配制度、社会保障等，都包含或涉及到劳动体制方面的内容。从总体上看，社会主义市场经济体制要求以市场作为劳动力资源配置的基础性手段，随着市场经济的发展和劳动领域改革的不断深入，我国劳动体制将逐步向市场配置劳动力方向发展和完善，劳动力开发、配置和使用的商品化、社会化程度明显提高，开放性、竞争性日益明显，这些都从客观上要求将各方面劳动关系纳入市场运行的轨道。在这种情况下，劳动关系主体的行为和权利、义务，劳动力市场秩序，都需要用法律来规范和维护。因此说，制定并颁布实行《劳动法》，确实解决了社会主义市场经济发展的急需。

### **三、制定《劳动法》是贯彻宪法原则的需要**

宪法是国家的根本法。我国 1982 年宪法对劳动者的权利、义务以及对劳动者权益的保护都作出了原则规定。比如，宪法第四十二条中规定：“中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。”“国家通过各种途径，创造劳动就业条件，加强劳动保护，改善劳动条件，并在发展生产的基础上，提高劳动报酬和福利待遇。”“国家对就业前的公民进行必要的劳动就业训练。”第四十三条规定：“中华人民共和国劳动者有休息的权利。”国家发展劳动者休息和休养的设施，规定职工的工作时间和休假制度。”第四十四条规定：“国家依照法律规定实行企业事业组织的职工和国家机关工作人员的退休制度。退休人员的生活受到国家和社会的保障。”第四十五条中规

定：“中华人民共和国公民在年老、疾病或者丧失劳动能力的情况下，有从国家和社会获得物质帮助的权利。国家发展为公民享受这些权利所需要的社会保险、社会救济和医疗卫生事业。”

从宪法的职能看，只宜就国家的基本的制度和政策做出原则性规定，而不可能对具体问题做细致规定。因而，宪法原则的贯彻就必须依靠大量制定有关的法律并及时实施来保证。劳动法的制定，就是依据宪法原则，把宪法中有关劳动者的权利和义务，国家对劳动者应尽的义务等内容加以明晰化、具体化，使宪法规定实现其可操作性，并规定了对侵犯劳动者合法权益行为的处罚，以确保法律实施。这就使我国的劳动关系的法律制度建设由原则到具体，大大前进了一步。当然，仅仅制定一部劳动法，还远远不够，还需要尽快制定劳动方面的其他法律。比如，劳动安全法、劳动监察法等10项法律都在抓紧起草中。此外，国务院还需要尽快制定《劳动法》实施的有关配套法规。这都属于我国劳动法制建设的重要内容。

#### **四、制定《劳动法》是统一我国劳动管理基本标准和规范的需要**

劳动管理是调节社会劳动供求关系，保障劳动者合法权益，维护社会稳定所必不可少的手段，国家、工会和企业事业单位及其他经济组织对此都负有重要责任。发展社会主义市场经济，需要建立统一的全国性市场，在一些重要的、基本的、涉及到劳动关系方面的问题上，也就需要相应建立起统一的管理规范和管理标准。比如，关于劳动合同的规范，包括订立劳动合同的原则，有效合同或无效合同的认定，劳动合同必须具备的内容（要件），劳动合同应当采用的形式，以

及在什么情况下可以续订或解除劳动合同等等。再比如，关于工作时间和休息，休假的规范，包括法定工作时间和休息时间，在什么情况下可以延长工作时间或增加工作日，延长工作时间和增加工作日时用人单位应当按什么标准支付劳动者报酬等等。还有象最低工资标准的确定依据，劳动安全卫生的规范标准等等。

劳动法根据建立统一的劳动力市场规则和劳动标准，坚持劳动关系主体平等地受法律保护的原则，对上述内容都做出了尽可能明确、详细的规定；同时，还考虑到了我国各地区经济发展不平衡，地区之间、产业之间、企业之间、不同所有制经济组织之间存在的实际差异，努力使规定的基本标准和规范各方面都可以接受。

### **五、制定《劳动法》是促进我国经济发展与国际惯例接轨的需要**

市场经济是国际性的、开放型的经济。随着改革开放的深入，我国经济越是发展，就越是要更多地参与国际经济竞争，与外界的经济交往也就越是密切。就经济制度而言，各个国家都有许多共同规范，特别是现代市场经济经过几百年的发展，其中有大量内容具有一般规律性特点，是每个发展市场经济的国家都应当遵循的。从劳动关系看，迄今为止，国际劳工组织通过的国际公约已有 170 多个，我国已正式加入了其中的 17 个，这意味着在劳动管理方面，我们必须按照国际劳动公约的规定和要求来调整劳动关系，并承担相应的国际义务。《劳动法》在制定过程中，从我国国情出发，同时参考国际劳动公约的规定，尽可能吸收国外有益的做法，做出适当的规定，这就为我国的改革开放，吸引国外的资金和技术，加强对外经济合作，创造了良好的环境。今后，我国还

将陆续加入一些国际劳动公约，承担更多的国际义务，以更好地实现与国际惯例接轨。

## 第二节 《劳动法》的调整范围

《劳动法》的调整范围，指本法的适用范围和依照本法执行的范围，也就是哪些单位、哪些人和什么样的劳动关系应当遵循本法的规定，接受本法的调整。

《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（以下统称用人单位）和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。”本条即是对劳动法调整范围的规定。

本条中所说的企业，包括我国境内各种所有制性质的、各个行业部门的和各种形式的企业以及其他经济组织。从所有制性质看，有全民所有制、也即国有企业，集体所有制企业（如街道企业、乡镇企业等），私营企业，中外合资、中外合作和外资企业，以及不同所有制联合性质的企业等。从行业部门看，包括工交、冶金、煤炭、化工、电子、纺织、金融、商贸等以及各个服务行业的企业。从企业形式看，包括各类工厂、公司（有限责任公司和股份有限公司等）、商社、集团、商店等。

这里需要注意一点，法中所称企业，一般指有法人地位的企业，它们占企业的大多数。但也包括没有法人资格的企业，一般称为企业法人以外的其他经济组织。法人，是指具有民事权利能力和民事行为能力，依法独立享有民事权利和民事义务的社会组织。它必须具备以下四个条件：（1）依法成立；（2）有必要的财产或者经费；（3）有自己的名称、组



组织机构和场所；(4)能够独立承担民事责任。其他经济组织是指具有一定生产经营能力，但是不具备法人条件，由工商行政管理机关发给营业执照因而也具有生产经营资格的经济组织。这类经济组织主要包括：法人的部分分支机构，如校办企业、公司或企业下设的办事机构等，以及各种没有法人资格的联营体、合作体、合伙体等。

本条中所说的个体经济组织，主要指私营企业中的独资企业和合伙企业以及城镇中的个体工商户。它们也不具备企业法人资格。

本条中所说与企业、个体经济组织形成劳动关系的劳动者，指对用人单位负有劳动义务的人员，也即用人单位的工作人员。根据本法第十六条第二款的规定：“建立劳动关系应当订立劳动合同。”所以，凡是与用人单位签订劳动合同的人也包括在本法调整范围之内。

从《劳动法》第二条的规定看，有两个主要特点。

第一，调整范围比较宽。主要表现在不但包括了所有企业和个体经济组织以及与之形成劳动关系的劳动者，而且将国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者也纳入了调整范围。这主要是因为本法是我国调整劳动关系的一部综合性法律，也是我国劳动法律体系中的基本法律，凡是建立劳动关系的劳动主体，原则上都应当适用本法。以这一指导思想来确定较宽范围的涵盖面，有利于我国现阶段的劳动法制建设，使社会各领域的劳动关系均有法可依。

第二，有一定的灵活性。在规定较宽的调整范围的同时，法律规定也有灵活性。这主要表现在法律规定中区分了适用本法范围和依据本法执行范围的界限。即：凡属企业、个体