



劳动争议处理专业教材

# 劳动法学基础

劳动部劳动关系与监察司组织编写

主 编 关 怀

副主编 吴超民 熊颐龄

中国劳动出版社

动作用。

由于恢复劳动争议处理制度刚刚七年,《劳动法》也刚刚颁布,而改革形势发展很快,编写劳动争议专业教材尚属初试,书中肯定会存在一些缺点,以至谬误,希望读者给我们提出来,以便今后做好修订工作,使之臻于完善。

朱家骅

一九九四年七月五日

**(京) 新登字 114 号**

**图书在版编目(CIP)数据**

劳动法学基础/关怀主编. —北京: 中国劳动出版社,  
1994. 11

劳动争议处理专业教材

ISBN 7-5045-1646-5

I. 劳… II. 关… III. 劳动法-法学-教材 IV. D912.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (94) 第 14681 号

**劳动法学基础**

劳动部劳动关系与监察司组织编写

主 编 关 怀

副主编 吴超民 熊颐龄

责任编辑 朱学敏

中国劳动出版社出版发行

(北京市朝阳区惠新东街1号)

保定市委印刷室印刷

新华书店总店北京发行所发行

787×1092毫米 32开本 9.5印张 200千字

1994年12月北京第1版 1994年12月保定第1次印刷

印数: 10100册

ISBN 7-5045-1646-5/D·060 定价: 9.50元

## 内 容 简 介

劳动法是我国重要的法律部门，劳动法学是我国法学领域的重要学科，《劳动法学基础》是一本概要地阐述劳动法学的著作，被列入劳动部组织编写的劳动争议处理专业教材。全书共分为十五章，第一至三章系统地研究了劳动法学的理论，包括劳动法的调整对象，我国劳动关系的分析，劳动法的历史发展以及劳动法律关系的研究。第四至十五章为劳动法的各种法律制度的介绍，诸如劳动就业促进，劳动合同，工作时间和休息时间法律制度，工资法律制度，安全卫生与女职工、未成年工保护法律制度，职业培训法律制度，社会保障及福利制度，劳动纪律制度，工会和职工民主管理，集体合同，劳动争议处理制度，劳动监督检查和法律责任等问题。本书坚持了理论与实际相结合的方针，对我国的劳动政策及立法进行了系统研究，对市场经济下劳动法律制度作了较深入的阐述，讲解了我国劳动立法的最新成果，对调整劳动关系和具体解决劳动争议具有指导意义。本书吸收了劳动法学研究的优秀成果，具有一定的学术水平，内容新颖，是一本质量较好的劳动法学教材。

劳动部领导对本套培训教材十分重视，分管劳动争议处理工作的朱家甄副部长特意为此书拨冗作序。

## 劳动争议处理专业教材 编审委员会名单

主任：朱家甄

副主任：任泽民、范战江

委员：

邢赞勋	边敬斋	张重庆	邓实际
关 怀	陆恒钧	王昌硕	吴超民
李庚元	杨燕绥	熊颐龄	钟永显
吕唐勋			

## 编审委员会办公室名单

办公室主任：范战江（兼）

成 员：

何 刚	陈 岚	赵 越	管礼明
丁春庭	张恒顺	李湘泉	杜 克

## 本书编写人员名单

**主 编：**关 怀

**副主编：**吴超民 熊颐龄

**撰稿人：**(以撰写章序为序)

关 怀——中国人民大学法学研究所教授

李湘泉——湖北省劳动厅仲裁处科长、高级经济师

王昌硕——中国政法大学经济法系副教授

王全兴——中南政法学院经济法系副教授

龚建礼——北京经济学院劳动经济系副教授

吴超民——中南政法学院经济法系副教授

郑爱青——中国人民大学法学研究所讲师

熊颐龄——湖北省劳动厅仲裁处处长、高级经济师

※ ※ ※ ※

撰稿分工：关 怀 第一、二、三、十四章；李湘泉  
第四、五章；王昌硕 第六章；王全兴 第七章；龚建礼  
第八章；吴超民 第九、十、十一章；郑爱青 第十二、十  
三章；熊颐龄 第十五章

## 序 言

劳动争议处理工作是协调劳动关系机制中不可或缺的重要环节。随着社会主义市场经济体制的建立，劳动关系中两个主体的确立，劳动争议处理制度的重要性已经日益显现出来。自1987年以来，各级劳动争议处理机构通过解决劳动关系运行中出现的各类劳动争议，维护了用人单位和劳动者双方的合法权益，保证了劳动关系的良好发展，对维护社会稳定发挥了重要作用。

在劳动力市场发展和完善的过程中，我国的劳动关系发生了很大变化，出现了形式多样化、主体复杂化、运行法制化的特点，劳动争议也日益显性化。因此，劳动争议处理工作日趋繁重，对劳动争议处理工作人员的素质也提出了更高的要求。这就需要建立规范化的培训制度，编写系统性的专业教材。为此，劳动部组织编写了这套劳动争议处理专业教材，包括《劳动争议处理法学基础》、《劳动法学基础》、《企业劳动管理学基础》和《劳动争议处理概论》四种。这套教材编审委员会成员既有劳动行政部门的，也有全国总工会、企业主管部门和中国企业家协会的。编写人员既有从事教学、理论研究和实际工作的著名学者、专家，也有近些年成长起来的后起之秀。这套教材是在总结劳动争议处理工作实践经验和理论研究的基础上，紧密结合我国劳动立法和劳动争议处理工作的实际编写的。这套教材具有较强的理论性和实用性，其出版和发行，对提高劳动争议处理人员的素质，依照《劳动法》和国家规定做好劳动争议处理工作都会起到一定的推

# 目 录

<b>第一章 劳动法与劳动法学概述</b> .....	(1)
第一节 劳动法的概念和调整对象.....	(1)
第二节 劳动法的渊源.....	(6)
第三节 《中华人民共和国劳动法》在劳动法中的地位 .....	(11)
第四节 劳动法的基本原则和在社会主义建设中的作用 .....	(13)
第五节 劳动法与劳动法学的关系 .....	(18)
<b>第二章 劳动法简史</b> .....	(21)
第一节 劳动法产生的历史背景 .....	(21)
第二节 劳动法的发展概况 .....	(23)
第三节 国际劳动立法简述 .....	(28)
第四节 我国劳动法的产生与发展 .....	(30)
<b>第三章 劳动法律关系</b> .....	(39)
第一节 劳动法律关系的概念 .....	(39)
第二节 劳动法律关系的要素 .....	(42)
第三节 劳动法律关系产生、变更、消灭 .....	(47)
<b>第四章 劳动就业促进</b> .....	(50)
第一节 劳动就业概述 .....	(50)
第二节 劳动就业的基本原则 .....	(55)
第三节 职业介绍与就业服务企业 .....	(58)
第四节 关于招工的法律法规 .....	(63)
<b>第五章 劳动合同制度</b> .....	(69)
第一节 劳动合同概述 .....	(69)

第二节	劳动合同的分类和内容 .....	(74)
第三节	劳动合同的签订与履行 .....	(77)
第四节	劳动合同的变更、解除与终止 .....	(80)
第五节	劳动合同的管理与鉴证 .....	(87)
<b>第六章</b>	<b>工作时间和休息时间法律制度 .....</b>	<b>(93)</b>
第一节	工作时间概述 .....	(93)
第二节	工作日种类 .....	(100)
第三节	加班加点制度 .....	(103)
第四节	休息时间的概念和种类 .....	(107)
<b>第七章</b>	<b>工资法律制度 .....</b>	<b>(112)</b>
第一节	工资法律制度概述 .....	(112)
第二节	基本工资制度 .....	(118)
第三节	工资形式 .....	(122)
第四节	工资保障 .....	(126)
<b>第八章</b>	<b>劳动安全卫生与女职工、未成年工特殊保护     法律制度 .....</b>	<b>(132)</b>
第一节	劳动安全卫生概述 .....	(132)
第二节	安全技术规程和劳动卫生规程 .....	(136)
第三节	女职工和未成年工的特殊保护 .....	(144)
第四节	劳动安全卫生管理制度 .....	(150)
<b>第九章</b>	<b>职业培训法律制度 .....</b>	<b>(156)</b>
第一节	职业培训概述 .....	(156)
第二节	职业培训分类及其法律关系 .....	(161)
第三节	职业培训实体 .....	(166)
第四节	职业培训的标准、考核和证书 .....	(172)
<b>第十章</b>	<b>社会保险及福利制度 .....</b>	<b>(180)</b>
第一节	社会保险概述 .....	(180)

第二节	社会保险制度的构成·····	(184)
第三节	社会保险管理的法律规定和社会保险制度改革·····	(191)
第四节	职工福利制度·····	(197)
<b>第十一章</b>	<b>劳动纪律制度</b> ·····	(202)
第一节	劳动纪律概述·····	(202)
第二节	企业职工奖励制度·····	(206)
第三节	企业职工的处分制度·····	(208)
<b>第十二章</b>	<b>工会和职工民主管理</b> ·····	(221)
第一节	工会与工会法概述·····	(221)
第二节	工会的权利和义务·····	(230)
第三节	职工民主管理·····	(235)
<b>第十三章</b>	<b>集体合同</b> ·····	(243)
第一节	集体合同概述·····	(243)
第二节	集体合同的内容和签订程序·····	(249)
第三节	集体合同的变更和解除·····	(252)
第四节	违反集体合同的责任·····	(255)
<b>第十四章</b>	<b>劳动争议处理制度</b> ·····	(258)
第一节	劳动争议概述·····	(258)
第二节	《劳动法》“劳动争议”一章的实施适应了市场经济下劳动关系的要求·····	(260)
第三节	处理劳动争议的机构及基本原则·····	(264)
第四节	劳动争议的处理程序·····	(267)
<b>第十五章</b>	<b>劳动监督检查与法律责任</b> ·····	(272)
第一节	劳动监督检查概述·····	(272)
第二节	劳动监督检查的机构和工作内容·····	(276)
第三节	违反劳动法的法律责任·····	(281)

# 第一章 劳动法与劳动法学概述

## 第一节 劳动法的概念和调整对象

### 一、劳动法的概念

在法律体系中，包含着各种法律部门，如宪法、刑法、刑事诉讼法、民法、民事诉讼法、劳动法、婚姻法、经济法等，区分各个法律部门的关键在于它们所调整的社会关系的不同。

劳动法是我国社会主义法律体系中的一个重要的独立部门。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某些关系，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某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。”<sup>①</sup>

在我国，劳动关系具体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，一方是公民，另一方是用人单位，如企业、事业单位、机关、团体等。
3. 劳动关系的一方——公民，要参加到另一方有关单位

---

<sup>①</sup> 《马克思恩格斯选集》第1卷，第362页。

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。

4. 这种关系的发生、变更和终止，及当事人双方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某些关系

劳动法除了调整劳动关系以外，它还承担着调整与劳动关系相密切联系的其他某些关系。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。

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：社会保险机构与企业、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：有关国家机关（如劳动行政部门、卫生部门等）、工会组织与企业、机关、事业单位之间因监督、检查劳动法令执行而产生的关系。

4. 工会组织与企业、事业单位、国家机关之间的关系。

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的关系。

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、在市场经济条件下的我国劳动关系的特点

劳动关系因生产资料的所有制形式不同而在性质上有本质的差异。由于我国的国情和现阶段生产力发展水平，在所有制的结构方面，出现了在以国有经济和集体经济占优势地位的条件下，个体经济、私营经济、中外合资经济、中外合作经济、外商独资企业等多种经济成分并存的模式，这样使我国的劳动关系包括以下几种类型：

- (一) 全民所有制单位中的劳动关系；
- (二) 集体所有制单位中的劳动关系；
- (三) 劳动者个体经营单位中的劳动关系；
- (四) 私营企业中的劳动关系；

(五) 中外合资经营、合作经营单位中的劳动关系（包括国有企业、集体企业与港澳台合资经营、合作经营企业的劳动关系）；

- (六) 外商独资经营企业中的劳动关系。

就这些劳动关系的性质而言，全民所有制单位与集体所有制单位的劳动关系是社会主义性质的劳动关系。由于全民所有制和集体所有制是我国所有制结构的主体，因此，社会主义性质的劳动关系在我国劳动关系中占主导地位。

发生于个体经营单位中的用工者与学徒、帮工之间的关系，由于个体劳动者也亲自参加劳动，自有其本身的特点，因此，不能将这种劳动关系与资本主义的雇佣劳动关系等同看待。

中外合资经营、合作经营单位同职工之间的劳动关系，由于这类企业既有全民所有制的成分，也有资本主义的成分，这种劳动关系是半社会主义性质的劳动关系。

在私营企业与外商独资经营企业中的劳动关系则是劳资关系，是具有资本主义性质的劳动关系。由于私营企业与外国资本家在我国开办的企业，在经营管理上必须遵守我国的法律，在这些企业中的职工受到我国法律的保护，中方职工虽然受雇于雇主和为资本家创造利润，但他们仍然是社会主义国家的主人，而不是受资本家任意驱使的奴仆，这一点使职工的地位与资本主义国家的资本主义企业内职工的地位有所不同。

党的第十四次代表大会决定在我国建立社会主义市场经济体制，要求对原有的经济体制按照市场经济的规律进行改革，这使我国的劳动关系产生了新的变化。首先是劳动关系更加复杂化，上述的各种性质的劳动关系，要求我们必须进一步健全适应各种劳动关系特点的劳动法律、法规，以协调各种劳动关系。其次是劳动行政部门转变职能后，政府对劳动管理从微观管理转向宏观管理，从直接管理转向间接管理，扩大企业自主权，企业在用工、工资分配、调动、辞退……等方面拥有更广泛的权利，这决定了劳动关系由过去的政府行为转变为企业行为，即出现了劳动关系的企业化。

这种劳动关系的变化，集中地表现在职工与企业行政或私营企业、外商独资企业的资方代理人之间，在处理利益问题上职工更加处于弱者的地位。

劳动法是调整劳动关系的法律，因此，我们必须进一步完善劳动立法，以适应市场经济的需要，为建立稳定、和谐的劳动关系服务。

## 第二节 劳动法的渊源

法律渊源通常是指法的各种具体表现形式。我国劳动法的渊源即是由我国国家制定或者认可的劳动法律规范的表现形式。

### 一、我国劳动法的表现形式

劳动法的表现形式是由国家权力机关和行政机关制定的调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的某些关系的规范性文件。具体包括以下内容：

#### (一) 宪法

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) 劳动法律

在我国，法律是由全国人民代表大会及其常务委员会制定的规范性文件，是仅次于宪法效力的法律渊源。属于这一层次的法律，一般又可区分为基本法律和单项法律。1994年7月5日由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的《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》），是对我国劳动关系调整中的多项基本问题和原则所制定的、系统的、完备的基本法律文件。《劳动法》以宪法为依据，在国家整个法律体系中的地位 and 效力仅次于宪法，但在劳动法