

LAODONGFA LILUN YU SHIWU

劳动法理论 与实务

白小平

李振宇

张维权 著

下和谐劳动关系之建构

着力探讨社会主义市场经济条件

注重理论与实务并重

揭示劳动法律科学调节机制

全面展现我国劳动法制之进程

呈现劳动法理论与实务的最新研究成果

甘肃科学技术出版社

兰州理工大学学术著作出版基金资助出版

劳动法理论与实务

白小平 李振宇 张维权 著

甘肃科学技术出版社

图书在版编目 (C I P) 数据

劳动法理论与实务/白小平, 李振宇, 张维权著. —兰州: 甘肃科学技术出版社, 2007. 12
ISBN 978-7-5424-1164-8

I. 劳… II. ①白…②李…③张… III. 劳动法—研究—中国 IV. D922.504

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 195608 号

责任编辑 左文绚(0931-8773238)

封面设计 霍文钢(0931-8773238)

出版发行 甘肃科学技术出版社(兰州市南滨河东路 520 号 0931-8773237)

印 刷 甘肃地质印刷厂

开 本 787mm×1092mm 1/16

印 张 30.75

字 数 610 千

版 次 2007 年 12 月第 1 版 2007 年 12 月第 1 次印刷

印 数 1~300 册

书 号 ISBN 978-7-5424-1164-8

定 价 38.00 元

序

劳动法在我国法律体系中占据着越来越重要的地位。从 1994 年颁布《中华人民共和国劳动法》到现在的十多年间,我国劳动力市场发生了巨大的变化,劳动关系日趋复杂,劳动争议大幅度增加,劳动者权利被严重侵犯的问题比较突出。在以科学发展观、构建和谐社会、完善社会主义市场经济体制、全面建设小康社会为目标的新时代背景下,如何切实保障劳动者人权,建立、维护和谐稳定的劳动关系,培育、发展有序的劳动力市场,促进和实现社会公平、社会正义,促使社会主义市场经济又好又快地发展,理论与实务界展开了广泛而深刻的讨论。在社会各界的普遍关注下,我国劳动立法有了重大的突破。新近颁布的《劳动合同法》与《就业促进法》就是这场变革中的重要成果。

然而,理论研究没有终结,也不可能终结。由白小平、李振宇、张维权三位同志撰写的《劳动法理论与实务》是一部比较成功的劳动法理论著作。他们十分清晰地把握了这一时代主题,将理论与实践相结合,全面、系统地论述了我国的劳动法律制度,在很多方面提出了独到而有意义的见解。例如作者提出并贯穿全书的“三立法、三调整、三救济”的“三三三理论”,使人们对劳动法的认识从理论到实践、从应然到实然、从静态到动态、从局部到整体、从规则到原则全面展开,在维护体系的完整性并遵守其逻辑规则的同时,突出重点;对劳动法体系理论模式的选择提出了一种新的认识思路,他们认为劳动法体系理论模式应当是协议自治和国家管制相结合的模式,体系结构除了职能结构模式外,还包括部门结构模式,包括劳动实体法、劳动程序法及辅助机制;再例如作者突出强调劳动法以人为本的社会法属性,对劳动关系的含义及特征进行了新的解释,理清了劳动关系与雇佣关系的区别,提出了



认定劳动关系的六项条件;认为劳动关系的客体除了劳动力之外,还包括劳动者的人身利益,把劳动权建立在生存权、发展权、受教育权的社会权基础之上,论证了社会权体例结构及权利效力问题;“三救济”中突出社会救济的功能,重新阐释了社会救济的概念与内涵;认为劳动合同的性质为“特殊的实践性合同”,将劳动合同的效力类型从有效、无效两种增加到效力待定、可变更、撤销三种,更为接近劳动合同的本质属性,完善了劳动法律责任类型,等等。

该书的写作还反映了作者严谨求实的科学态度,对重大问题的论证,是建立在与国外相关制度的比较及对国内外最新研究成果认真分析借鉴基础之上,有较强的说服力。对一些焦点问题及实践中难以把握的问题通过典型案例分析予以说明,从而使该部著作的适用性大大增强。它可以满足教学、理论研究及劳动法实务方面的需要,是一部较好的参考书。当然,书中有待进一步研究完善的理论问题还是存在的,例如对劳动合同性质的认识、对劳动权救济机制的完善等。

总之,该书的写作是成功的。它反映了我国最新的劳动立法和理论研究成果,在当前的劳动法研究领域处于领先水平。希望作者再接再厉,在今后的研究中取得更大的成绩。

李 强

2007年10月1日于金城

目 录

上篇：劳动法基本理论

第一章 劳动法的产生与发展.....	(3)
第一节 劳动法的产生.....	(3)
第二节 资本主义国家劳动立法的发展.....	(7)
第三节 社会主义国家劳动立法的产生与发展.....	(9)
第四节 中国劳动立法的产生和发展.....	(10)
第五节 国际劳动立法的产生与发展.....	(13)
第二章 劳动法的概念与调整对象.....	(24)
第一节 劳动法的概念.....	(24)
第二节 劳动法的调整对象.....	(26)
第三章 劳动法的本质.....	(52)
第一节 劳动法的本质.....	(52)
第二节 劳动法与其他部门法的关系.....	(65)
第四章 劳动法的地位、渊源、体系及适用范围.....	(67)
第一节 劳动法的地位.....	(67)
第二节 劳动法的渊源.....	(68)
第三节 劳动法的体系.....	(70)
第四节 劳动法的适用范围.....	(75)
第五章 劳动法的原则与调整机制.....	(79)
第一节 劳动法的原则.....	(79)
第二节 劳动法的调整机制.....	(86)
第六章 劳动法律关系.....	(90)
第一节 劳动法律关系概述.....	(90)
第二节 劳动权概述.....	(96)
第三节 事实劳动关系分析.....	(104)
第七章 劳动法的主体.....	(116)
第一节 劳动法主体概述.....	(116)

第二节	劳动者	(120)
第三节	用人单位	(127)
第四节	工会	(137)
第五节	政府及其他劳动法的主体	(152)
第八章	劳动法律救济研究	(159)
第一节	劳动保护与救济类型	(159)
第二节	劳动争议处理机制	(165)
第三节	劳动实务中公力救济的失灵	(177)

下篇:劳动法律实务

第九章	劳动就业与职业培训	(185)
第一节	劳动就业	(185)
第二节	职业培训	(200)
第十章	劳动合同法法律制度研究	(204)
第一节	劳动合同法概述	(204)
第二节	劳动合同的订立	(211)
第三节	劳动合同法律效力研究	(221)
第四节	劳动合同的履行和变更	(226)
第五节	劳动合同的解除和终止	(229)
第十一章	集体合同制度研究	(245)
第一节	集体合同法概述	(245)
第二节	集体劳动权研究	(252)
第三节	集体合同的订立	(261)
第四节	集体合同的内容与效力	(264)
第十二章	社会劳动安全法律制度研究	(269)
第一节	工资法律制度研究	(269)
第二节	工作时间和休息休假法律制度	(285)
第三节	劳动环境保护法律制度研究	(291)
第四节	女职工和未成年工特殊劳动保护	(311)
第十三章	社会保险和社会福利制度研究	(319)
第一节	社会保险制度概述	(319)
第二节	社会保险权和福利权研究	(326)
第三节	养老保险制度	(330)
第四节	医疗保险制度	(345)
第五节	失业保险制度	(351)
第六节	工伤保险制度	(356)

第七节	生育保险制度.....	(364)
第八节	社会福利制度.....	(366)
第十四章	劳动争议处理法律制度研究.....	(380)
第一节	劳动争议处理概述.....	(380)
第二节	劳动争议的基层调解法律制度研究.....	(387)
第三节	劳动争议仲裁法律制度研究.....	(391)
第四节	劳动争议诉讼法律制度研究.....	(402)
第十五章	劳动监督检查制度.....	(418)
第一节	劳动监督检查制度概述.....	(418)
第二节	劳动监督制度.....	(420)
第三节	劳动检查制度.....	(422)
第十六章	劳动法律责任.....	(434)
第一节	劳动法律责任概述.....	(434)
第二节	劳动者的法律责任.....	(439)
第三节	用人单位的法律责任.....	(441)
第四节	其他主体的法律责任.....	(447)
附录一		(456)
附录二		(470)
主要参考文献		(478)
后记		(482)



上篇：劳动法基本理论

第一章 劳动法的产生与发展

第一节 劳动法的产生

法与国家是人类社会发展到一定历史阶段的产物,劳动法作为法律体系中的一个独立法律部门的产生也必须具备一定的社会历史条件。劳动法起源于19世纪初的“工厂立法”,1802年由社会革命家罗伯特·欧文倡议、英国国会通过的《学徒健康与道德法》是现代劳动法诞生的标志。

一、劳动法产生的前提

劳动法是一个以劳动关系为主要调整对象的部门法,其产生的基础应以劳动关系(更为准确地说是劳资关系)的存在为前提,不能认为有了劳动就有了对这种现象调整的劳动法。劳动关系是劳动力与生产资料通过一定社会关系相结合以实现劳动过程的社会关系。在劳动关系中,劳动力和生产资料应分别属于不同的主体,如果两者同属于一个主体,则不是劳动关系。例如,在原始社会,生产资料和劳动力归氏族成员共同所有,人们进行共同劳动,生产资料和劳动力在氏族范围内直接结合;在奴隶社会,劳动力和生产资料均作为奴隶主的财产,两者在其财产权利范围内直接结合;在封建社会,农奴(或农民)虽然有一定的人身自由,但这种人身自由是不完全的,农奴(或农民)仍然要依附于封建主,为封建主无偿劳动,被使用的劳动力归封建主所有,生产资料和劳动力在封建主的手中直接结合,另一方面农奴(或农民)以自己的劳动与归自己少量的生产资料相结合,这些关系都不是劳动关系,对这些关系的调节以习惯、习俗或财产法律制度为主。但是这种特征并未将租赁劳动关系、雇佣劳动关系同劳动法调整的劳动关系区别开来,并未准确回答劳动法的独立性问题。我们认为劳动关系的提法从实质上来说是对雇佣劳动关系的修正,着重在于对劳动者的劳动力和人身利益性质的重新定位,反映在法律体系方面表现为劳动法与民法逐渐远离。

劳动关系得以存在的根本原因是劳动者独立人格的确立和其无生产资料无法生存的客观现实。在资本主义原始积累阶段,一方面农民(或农奴)在法律上

获得了完全的人身自由和独立人格,完全享有对自身劳动力的所有权;另一方面农民被驱赶出土地成为除了载于自己人身的劳动力以外一无所有的自由人即无产者,生产资料被集中在少数人即资本家手中。无产者为生存只得把自己的劳动力出卖给资本家使用,以换取可以购买生活资料的工资;资本家为了使资本增值,在“全然自由地对等的人格间的契约关系”自然法思想的指引下,通过支付工资形式购买无产者的劳动力,从而实现劳动力与生产资料在不同主体间的结合,正是这种劳动(劳资)关系才成为劳动法调整对象。

劳动法得以产生的另一个因素是劳动力市场的逐步形成。劳动力市场的交易对象是劳动力,只有当不同主体间劳动力与生产资料的结合普遍时,才能为劳动法的产生提供适合的环境。资本主义原始积累时期劳动力市场的形成是被动的。15世纪末到19世纪中叶是欧洲新兴资产阶级和新封贵族使用暴力剥夺农民土地的过程。这种情况在英、德、法、荷、丹等国都曾先后出现过,而以英国的圈地运动最为典型。它使大批丧失土地和家园的农民成为一无所有的雇佣劳动者。如1515年亨利八世为压服被剥夺了土地的农民,政府一方面颁布“血腥立法”,禁止流浪,用监禁以至死刑强迫农民充当雇佣劳动者;另一方面,于1601年颁布《济贫法》,规定各地教区开征济贫税,规定只有在教区居住一定年限并曾从事劳动的失业者,才能领取救济金。目的在于以点滴的救济金来涣散失业贫民的反抗情绪和把他们束缚在一定地区,以便资本家雇佣。圈地运动资本主义的发展提供了有利的条件,为它准备了大量的、除了自己的劳动力之外一无所有的劳动者。19世纪初,资本主义进入自由竞争阶段,资本主义生产方式已经逐渐壮大和成熟,此时只需要依靠经济关系的力量界足以保证无产者的劳动力和资本家的生产资料相结合,而无需再借助国家的强制力量,以劳动力价格为杠杆的劳动力市场调节机制初步形成。在法律制度上的突出反映是将劳动关系确认为“劳动力租赁”,通过自由的契约关系加以确定。^①至此,大量的劳动关系的存在,从而具备了劳动法赖以产生的前提。

二、劳动法产生的过程

随着劳动关系的大量出现,就产生了对这种社会关系调整的法律。劳动法产生的过程随着资本主义发展阶段不同而不同,经历了从起初的反劳动法规——“劳工法规”,到保护劳动者的劳动立法——“工厂法”两个阶段。

在资本主义的原始积累时期,为加速资本的形成和发展,国家颁布一系列“劳工法规”强迫被赶出土地的劳动者到资本家的工厂劳动,并规定最高工资和最低工时,强化雇佣剥削。比如英国亨利八世时期曾明文规定,对流浪者予以鞭打,

^① 1804年《法国民法典》将劳动关系解释为:“劳动力的租赁者,谓当事人约定,一方为他方完成一定的工作,他方约定支付报酬的契约。”



如果再度流浪则会被捕,除鞭打外还要割去半只耳朵,如果三度流浪就要被当作重罪犯人或社会敌人而处死。英国在18世纪后半期,工作日竟延长到每昼夜14小时、16小时甚至是18小时,规定在法定限额以上支付工资的要受到处罚。当时的“劳工法规”虽然是调整资本主义劳动关系的法律,但它是反劳动法规,不能认为是现代意义上劳动法的起源。

现代意义上的劳动法是在18世纪产业革命以后,劳资关系日趋紧张,工人运动不断高涨的条件下产生的,它是以限制资本家对劳动者剥削程度为内容的法规。19世纪初,资本主义进入自由竞争阶段后,随着大工业的兴起,资产阶级的势力大大增强,而大多数的劳动者,由于没有生产资料,在失业和饥饿的胁迫下,不得不接受资本家规定的苛刻条件。工人工作环境恶劣,生存没有保障,工人的寿命缩短,健康状况令人担忧,如英国在一次对外战争征召士兵时发现大部分的年轻人体质虚弱,不能参加军事训练。这一时期社会矛盾尖锐,动荡不安,社会危险因素增多。工人们为了保卫自己的生存权利展开了反对资产阶级的运动,要求废除“劳工法规”,缩短工时,增加工资,要求禁止使用童工和对女工、未成年人给予特殊的保护等等。同时受资产阶级启蒙思想家的影响和资产阶级大革命的影响,在资产阶级做出让步的前提下,国家不得不介入雇佣关系,通过制定法律来限制资本家对工人的剥削。

1802年英国政府通过了一项限制纺织工厂童工工作时间的法律——《学徒健康与道德法》。规定禁止纺织厂使用9岁以下学徒;童工每天工作不得超过12小时;禁止学徒在晚9时至清晨5时之间从事工作。该法案又于1819、1833年进行修改,将禁止雇佣童工的范围逐渐扩大到其他行业,对不同年龄的童工的不同工作时间限制进行了细化规定,并将限制工作时间的范围逐渐扩大到女工。此后,其他资本主义国家也相应颁布了限制资本家用工制度的规范。比如德国于1839年颁布了《普鲁士工厂矿山条例》和限制童工工作时间的法律,法国于1841年制定了《童工、未成年人保护法》,美国马莎诸塞州1836年的童工法等。学界将其称为“工厂法”,较以前的“劳工法规”相比,工厂法是保护劳动者的立法,是国家干预私人经济的最早体现,也是现代劳动法的开端。可以说,在解决社会危机、经济危机等诸多社会问题中,劳动法走在了社会保障法、经济法诸法的前面。

在资本主义社会中劳动关系还受民法调整。劳动关系是获得人身自由的工人与占有生产资料的资本家之间的社会关系,工人与资本家在表面上有了平等的关系,即主张用工关系全面债权化,形成两平等人格之间劳务与报酬的交换,劳动力成为这种买卖关系的商品,这与民事买卖关系并无二致。这些关系均可作为私法性的民法来调整。因此,很多资本主义国家把调整劳动关系的法律规范列入民法的债篇之中,采取自由放任政策。

三、劳动法产生的原因

劳动法的产生,是人类社会发展的必然结果,也是法的演化的必然结果,究其原因,主要在于:

1. 是劳动者长期斗争的结果

资本主义生产方式不仅创造了资产阶级,而且也创造了人数众多的无产阶级。无产阶级为了维护自身的生存利益,在18世纪中叶以后就自发组织起来与资产阶级进行斗争,且斗争的规模越来越大,大规模的劳资冲突严重影响了资本主义国家的经济发展和社会安全。面对无产阶级反抗的巨大压力,资产阶级政府不得不采取法律手段干预劳资关系。许多劳动法规正是在无产阶级斗争的压力下被迫制定的,这些法规成为协调劳资关系、稳定社会秩序的有效手段。

2. 是社会生产力发展的客观要求

马克思所说:“不论生产的社会形式如何,劳动者和生产资料的始终是生产因素。”^①劳动者是生产力系统中的决定因素,劳动力自身的生产和再生产是生产力得以持续发展的必要条件,因而,保护劳动者就是保护生产力。在资本主义原始积累阶段和自由竞争初期阶段,资本家对劳动力的掠夺性和破坏性使用,严重威胁了劳动力自身的生产和再生产,劳动力资源面临枯竭的威胁,工伤事故和职业病大量发生,工人平均寿命缩短。所以,仅仅依靠自由放任的契约关系来调整劳资关系是不够的,必须从立法上限制资本家的剥削和对雇佣劳动关系进行国家干预,并对劳动者给予足以维持劳动力再生产的保护,只有这才能确保资本主义经济得以持续发展。

3. 是人类社会文明进步的必然反映

人类社会发展到资本主义社会时期已积累了丰富的文明思想,尤其是资产阶级启蒙思想家所倡导的自由、平等、天赋人权等人权思想,以及这些思想在资本主义法律制度中的彰显,都极大促进了社会文明的进程。虽然这一时期人权的概念是抽象的、虚伪的,但它将自由与平等的观念根植于人心,成为无产阶级要求实现其自身利益的正当依据。无产阶级为了生存而不懈的斗争,资本家为了发展而妥协,国家为了标贴民主的标签都最终促成了劳动法的产生。

4. 是维持自由竞争条件的需要

“自由竞争使资本主义生产内在规律作为外在强制规律对每个资本家起作用”。^②自由竞争必然要求平等的竞争条件,那么限制资本家对工人的剥削作为外在的强制条件也必须是平等的。但这种平等限制不可能由资本家独自或采取联合的形式实现,而是必须依靠国家通过制定强制的法律来实现。

① 《马克思恩格斯全集》第二十四卷,人民出版社,1972年,第44页。

② 《马克思恩格斯全集》第二十三卷,人民出版社,1972年,第300页。

第二节 资本主义国家劳动立法的发展

资本主义国家劳动法的发展经历了三个阶段：自由资本主义时期、垄断资本主义时期和 20 世纪中期以后。

一、自由资本主义时期的劳动立法

自由资本主义时期劳动立法主要表现在：

1. 工厂法的发展

19 世纪后半期，一些资本主义国家制定了工厂法或类似法规，工厂法的适用范围逐步扩大，从只适用于纺织工业发展到适用所有工矿企业，但还未包括一切生产部门的一切工人。工厂法的内容有了增加，工作时间有了缩短，提高了儿童受雇年龄，规定工矿企业安全卫生条件、建立工厂检查制度、确定并监督实施本行业的最低工资标准等。

2. 工会法的演变

起初西方各国立法都将工会列为非法组织，禁止建立工会和开展工会活动。到 19 世纪后半叶以后，西方各国大都承认工会为合法组织，对工会活动给予了一定自由。比如，英国在 1824 年颁布法令，承认工人有组织工会和罢工的权利，并且于 1871 年颁布了世界上第一部工会法。

3. 劳动争议处理立法出现

以前各国对劳动争议处理没有专门的审理办法，对劳动争议的处理都采用传统的民事和刑事案件的审理方法，但是从 19 世纪后半期，西方各国都陆续设立了解决劳动争议的专门机构和程序，主要集中在调解和仲裁方面，1890 年新西兰通过立法成为世界上第一个对劳资纠纷实行强制仲裁的国家。

4. 社会保险立法出现

19 世纪末，德国最早进行社会保险立法，1883 年通过了《疾病社会保险法案》，1884 年通过了《工伤事故保险法案》，1889 年通过了《老年和残疾社会保险法》等。其他资本主义国家也紧随其后，制定了相关社会保险方面的法律制度。

这一时期劳动立法逐渐走出工厂法的立法范畴，使得劳动保护有了进一步的发展，但它距离现代意义上的劳动法还有很大的差距。

二、垄断资本主义时期的劳动立法

到 19 世纪末 20 世纪初，资本主义进入了垄断阶段，这一时期资本主义社会经历了几次大的经济危机，劳资双方矛盾更加激化，存在着巨大的社会危机，为了统治安全，统治阶级不得不做出让步，改良了劳动立法，劳动法的内容、范围比以前有了扩充。过去的工厂法只涉及劳动关系的一些方面，这时期的劳动法的

内容逐步增加,基本上包括了劳动关系的一切方面。^①劳动合同已由民法转入劳动立法的范围,疾病、老年、残疾保险制度逐步在各国确立,并增加了失业保险制度。西方各国在集体谈判与集体协商、学徒培训、劳动报酬、劳动卫生与安全、工会组织、劳动纠纷的处理等方面均有了相应的法律。比如,法国在人民战线执政期间于1936年颁布的法律中,承认工会有与雇主进行谈判和缔结集体合同的权利;许多国家设立劳工部,作为劳动法执行及其监督的最高主管机关;劳动法的适用范围也进一步扩大,适用于第二、三产业多个部门。但在两战期间个别国家实行强制劳动,劳动立法出现倒退,德、意、日法西斯国家在战争期间都对工会和劳资争议进行更严厉的控制。

三、20 世纪中期以后的劳动立法

第二次世界大战结束后,劳动法的内容出现反动和进步两种趋势。一方面,由于资产阶级政府力图加强对工人的压迫,劳动立法方面产生反工人立法,以镇压工人运动和剥夺劳动者的权利。以美国《塔夫脱——哈特莱法》为代表的各国反工人立法,其特点是加大对工会权利的限制,把工会变成受政府和法院监督并向其报告工作的组织,多方限制罢工权,剥夺工会的自治权。另一方面,由于工人运动和资本主义国家出现新的政治经济状况,又相继颁布一些进步的劳动法规,使得这一时期资本主义劳动法的体系进一步完善,劳动条件得到改善,社会保险的范围不断扩大,社会保险待遇有了提高,在一定程度上缓解了资本主义社会的危机,实现了社会安全。比如各国普遍实现了8小时工作制和40小时工作周;确定了最低工资标准;部分国家率先实行带薪年假制度;一些西方国家逐步确立了“从摇篮到坟墓”的社会保障制度;在处理劳动争议中有专门的调节、仲裁和司法机构;集体劳动权普遍得到立法承认等。

资本主义社会劳动法的产生与发展,从根本上来看是生产关系不断适应、满足生产力发展的结果,是上层建筑不断适应经济基础发展变化的结果;是工人阶级通过多次的工人运动不断为权利而斗争的过程;是法所围绕财产关系的调整又向特殊的人群、人身关系及其涉及他们的财产关系予以关注的过程;是劳动法逐渐从民法中脱离出来逐渐走向独立的过程;是劳动法的立法目的从保护劳动力、实现劳动力再生、满足生产需要、稳定社会到尊严生存、体面劳动,促进经济发展和社会进步的过程;也是劳动法的功能不断完善、细化的过程。资本主义劳动法是建立在私有制基础之上,以市场配置作为劳动关系的运行机制,其发展具有被迫的特征,但到目前,基本上形成以保护劳动者为宗旨、协调各方利益、实现社会安全的独立法律部门。

8 ① 郭婕等编著:《劳动法》,中国政法大学出版社,1999年6月,第21~26页。



第三节 社会主义国家劳动立法的产生与发展

一、社会主义国家劳动法立法的产生

1917年苏联十月社会主义革命取得了胜利。在胜利后的第四天,苏维埃政权就颁布了由列宁签署的关于8小时工作日的法令,这是社会主义国家的第一个劳动法令。随后1918年《苏俄宪法》中,为保障公民的劳动权,规定实行普遍义务劳动制,“承认劳动为共和国全体公民的义务”。这是历史上第一部规定有劳动问题的宪法。1918年苏维埃政府颁布了苏俄的第一部劳动法典——《苏俄劳动法典》,这是第一部社会主义劳动法典。它从法律上巩固了工人阶级的权利,确立了劳动关系的一些基本原则,对集体合同、劳动合同、内部劳动规则、工资、工时、休息时间、女工和未成年工、工会、劳动保护、劳动保险以及劳动争议处理等各方面都作了详尽的规定。它反映了社会主义劳动法的优越性,具有里程碑意义,对资本主义国家的工人运动和争取劳动立法的斗争,起着鼓舞和导向作用。

二、社会主义国家劳动法立法的发展

1. 苏联的劳动立法的发展

1922年苏联颁布了更为完善的《苏俄劳动法典》,一直沿用到20世纪60年代,到1970年最高苏维埃会议通过了《苏联各加盟共和国劳动立法纲要》,该纲要共分15章107条,包括总则、集体合同、劳动合同、工作时间和休息时间、劳动报酬、劳动纪律、劳动安全与卫生、妇女和未成年人劳动、职业培训、工会和民主管理、社会保险、劳动争议、监督检查以及附则等,内容全面。各加盟共和国依据《纲要》的精神,结合本加盟共和国的具体情况,分别通过了本国新的劳动法典。进入20世纪80年代后,苏联对《纲要》作了两次修改,又颁布一些单行劳动法规,如1974年的《劳动纠纷审理程序条例》、1983年的《劳动集体法》、1989年的《工会及其权利和活动保障法》等。前苏联的劳动法对世界劳动法的发展作出了贡献,也影响了资本主义国家劳动法的发展。

2. 原东欧各国劳动立法的发展

第二次世界大战结束后,东欧一些国家建立了人民民主政权,受苏联劳动法的影响,一般也都先后制定了比较完备的劳动法典。在此期间还颁布了一些单行劳动法规,其中特别受到重视、发展比较充分的是劳动保险立法和职业技术培训立法。1989年以来,由于苏联、东欧的政治形势发生了急剧的变化,劳动法的某些内容也发生了改变。

经过近两个世纪的历程,无论是资本主义国家还是社会主义国家,劳动法越来越被各国所重视,劳动法脱离了民法的范畴,在世界各国的法律体系中占据了重要地位。