

◎总主编 童 星

劳动与社会保障系列教材

劳动法与社会保障法

（第二版）

主 编 巢健茜
副主编 肖和伟 王美蓉 张 华



科学出版社

劳动与社会保障系列教材

劳动法与社会保障法

(第二版)

主 编 巢健茜
副主编 肖和伟 王美蓉 张 华

科学出版社
北 京

内 容 简 介

《劳动法与社会保障法（第二版）》是劳动与社会保障系列教材之一。本书紧密结合当前我国劳动与社会保障的发展现状，理论联系实际，每章配有1~2个案例，介绍了劳动法与社会保障法的基本原理和相关法规的主要内容，反映了有关劳动法与社会保障法的最新法律、法规及规章等。第二版在第一版的基础上，根据《中华人民共和国社会保险法》、《中华人民共和国劳动合同法》等劳动和社会保障法律的出台和修改进行了修订。

本书可作为高等学校劳动与社会保障、人力资源管理等专业教材，也可作为从事劳动与社会保障工作的相关专业人员的学习、参考用书。

图书在版编目（CIP）数据

劳动法与社会保障法 / 巢健茜主编. — 2版. — 北京：科学出版社，2014

劳动与社会保障系列教材

ISBN 978-7-03-039786-7

I. ①劳… II. ①巢… III. ①劳动法—中国—高等学校—教材 ②社会保障—行政法—中国—高等学校—教材 IV. ①D922.5 ②D922.182.3

中国版本图书馆CIP数据核字（2014）第028717号

责任编辑：王京苏 / 责任校对：宋 艳
责任印制：肖 兴 / 封面设计：蓝正设计

科学出版社 出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码：100717

<http://www.sciencep.com>

骏杰印刷厂 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2007年3月第 一 版 开本：787×1092 1/16

2014年3月第 二 版 印张：18

2014年3月第七次印刷 字数：372 000

定价：33.00 元

（如有印装质量问题，我社负责调换）

《劳动与社会保障系列教材》 编 委 会

主 任 童 星

副主任 王 健 李 放

委 员 (按姓氏笔画排序)

丁宪浩 史 潮 刘伟忠 杨文健

陈红霞 林治芬 林闽刚 郭爱妹

盖 锐 巢健茜 蔡启明

总 序

社会保障制度是人类社会发展和进步的结果，从英国 1834 年颁布并实施的新《济贫法》算起，已有 170 多年的历史。即使从 1883 年德国推出最早的现代社会保险制度算起，至今也有 120 多年的历史。社会保障制度已经成为现代社会文明的重要标志，成为当今世界上绝大多数国家都在运用的社会政策。尽管各国在保障的对象上或普遍或特殊，在保障的范围上或宽泛或狭窄，在保障的水平上或很高或较低，但社会保障制度的实行极大地改善了各国的民生状况，促进各国民众共享经济繁荣和社会进步的成果，并在经济社会运行方面发挥着重要的“稳定器”和“安全网”的作用。

新中国成立以后，我们曾经构建了同当时实行的高度中央集权的计划经济体制相适应的劳动与社会保障制度，正是由于这套制度的有效运行，许多被称为“社会主义优越性”的正向功能才得以彰显，诸如“广就业、低工资、多福利”和“生老病死有依靠”等。当然，当时所能保障的水平还很低下。中共十一届三中全会以来，伴随着计划经济体制向市场经济体制的改革过渡，劳动与社会保障制度自 20 世纪 90 年代起也开始了改革之旅，原有的建立在计划经济体制基础之上、与计划经济体制相适应的劳动与社会保障制度难以适应新的形势。皮之不存，毛将焉附？建立健全同社会主义市场经济体制相适应的新的社会保障制度，确保劳动者的基本权益，成了当务之急。

环顾四周，有关矿难的报道不断，我国煤炭产量占全世界总产量的 1/3 左右，矿难所导致的死亡人数却占全世界矿难死亡总人数的 80%。有些地方的“黑矿主”与弱势的矿工签订所谓“生死合同”，花几万元就能买一条命，“私了”。终年劳苦的农民工不仅难以与其他职工“同工同酬”，而且常常面临工资被“拖欠”的窘境，甚至需要国家总理亲自出面为农民工“讨工资”。面对许多城市特别是大中城市飙升的房价，无数的无房者感叹何时才能实现“居者有其屋”，很多依靠贷款购得住房的居民则成了名副其实的“房奴”，还贷几乎花去了他们的全部收入。医疗市场化的结果，导致“看病难，看病贵”，人们“无病时怕生病，有了病怕进医院，进了医院怕出不去”。教育产业化引发学杂费上涨甚至“乱收费”，高校“扩招”成了“扩大内需”（又被称为“撬开老百姓的钱袋子”）的“妙招”，读书受教育对于很多收入不高的城乡家庭来说就意味着“致贫”。女大学生就业常常难于同等条件的男大学生，性别歧视依然存在。农民、残疾人等在就学、就业、就医以及各项社会权利的行使方面，更是遭到或明或暗的歧视。所有这些都表明，我们的社会保障制度还不健全，现有的社会保障领域的改革思路与政策设计还有缺陷，劳动者的基本权利和合法权益还未得到有效的维护！

毋庸讳言，当今世界正处在工业经济社会向知识经济社会的过渡之中，现代服务业在整个国民经济中的比重已经超过工业经济时期的支柱产业——制造业，灵活就业

即非正规就业逐渐替代大规模集体就业而成为新的用工趋势,这就打散了“产业工人大军”,大大降低了劳动者与雇主进行讨价还价的能力。劳资关系呈现出“强资本,弱劳动”的博弈格局,资本到处都在指挥劳动、欺负劳动、压榨劳动,并运用软硬兼施的手段诱使权力为其服务。经济全球化的浪潮日益高涨,资本在世界范围内的流动,无论是在规模、频率上还是在后果、影响上,都大大超越劳动在世界范围内的流动。这固化了“强资本,弱劳动”的格局。随着经济全球化的发展,一国政权和法律的权威性和强制力同过去相比也打了不小的折扣,这就使得权力和法律在对资本施加必要的限制以保护劳动的利益时往往也会事倍功半。这种大趋势对于各国和地区推进社会保障制度建设,保护劳动者和弱势群体成员的基本权利和合法权益,都是十分不利的。

然而,所有这些不利因素,不仅不能成为各国和地区政府放弃社会保障制度的借口,而且要求各国和地区政府顺应信息社会、知识经济和全球化的发展趋势,针对“产业工人大军”被打散和非正规就业日益普遍的新特点,通过社会保障的制度创新、政策创新、组织创新、服务创新,在“强资本,弱劳动”的格局下更加有效地保护劳动者的基本权利和合法权益。以此要求反观我国,不仅社会保障制度的改革与重建、覆盖农民工的劳动保护法规的落实、包含农村居民在内的最低生活保障制度的完善以及住房、医疗、教育改革的调整与完善等都不可或缺,迫在眉睫,而且行政体制改革、财税体制调整、政府职能转换、政绩考核创新等也都成了时不我待的大事。可喜的是,进入21世纪,党中央提出了实现全面小康、构建和谐社会的奋斗目标,认真贯彻落实“以人为本”的科学发展观,大力推进社会建设和新农村建设事业。我们相信,随着中央这一系列决策落到实处,随着经济发展和社会进步的深入,劳动者的基本权利和合法权益将会得到更有效的保护,包括弱势群体成员在内的社会公众一定能够共享繁荣发展的成果。

在本质上,社会保障是一国宏观的制度安排和政策设计,即国家或社会通过立法和行政手段对国民收入进行再分配,以社会消费基金的形式,为因年老、疾病、伤残、死亡、失业及其他不幸遭遇而使生存出现困难的社会成员提供一定的物质上的帮助,以保证其基本生活权利。但宏观制度和社会政策要落实到基层并真正发挥作用,既离不开一系列由制度和政策所决定的措施和活动,也离不开各机关、企业、事业、社会单位的劳动人事或人力资源部门的运作与管理,因而具有很强的实务性和操作性。

在一定意义上,社会保障就是资金的保障。俗话说:“钱不是万能的,没有钱却是万万不能的。”资金保障的重要性当然不言而喻,特别是对于我国这样一个还处于社会主义初级阶段的发展中国家来说,更是如此。但是,社会弱势群体乃至一般社会公众的某些需求却是金钱无法买到的,如老年人所需要的亲情慰藉与邻里照顾、孤寡无助者所需要的特殊服务与心理疏导等。许多服务与帮助都具有个性化特征,这就要借助于志愿者服务和社会工作的介入。因此,从事社会保障专业工作,需要较高的职业道德水准以及较为强烈的奉献精神和社会同情心。

社会保障既是一种制度安排和政策体系,也是一个特殊的专业领域。它运用经济、法律和行政手段,解决社会问题,实现政治目标。从事该专业领域的工作,除了必须具备职业道德、奉献精神、同情心以及实务性、操作性很强的技能、技巧以外,还需

要相应的知识积累和专业训练。根据我国现行的学科专业分类,社会保障在本科教育阶段属于经济学门类的劳动经济学领域,到了研究生教育阶段则属于管理学门类的公共管理领域。社会保障所依托的学科涉及经济学、管理学以及政治学、社会学、法学,并且同劳动人事(人力资源)管理、社会工作等专业有着密切的联系,在一定程度上甚至存在交叉关系。

劳动与社会保障实践的发展,迫切要求劳动与社会保障的学科理论繁荣和专业人才辈出。仅就江苏省而言,目前已有13所普通高校设有劳动与社会保障本科专业以及社会保障研究生专业,它们是南京大学、东南大学、南京农业大学、河海大学、南京航空航天大学、南京师范大学、苏州大学、扬州大学、南京财经大学、南京工程学院、苏州科技学院、金陵科技学院、三江学院,这些院校在读的本科生上千,研究生过百。为了促进学科建设发展、提高人才培养质量,在江苏省劳动保障学会的主持下,由南京大学公共管理学院牵头,于2005年12月召开了“江苏省劳动保障理论教学与科研研讨会”,决定采取联合协作的方式,集中大家的智慧和力量,共同编写《劳动与社会保障系列教材》,主要用于本科生教学。大家推举我主持本系列教材的编写工作。众意难违,于是我欣然应允,承担了牵头、组织与协调的工作。通过两次集体讨论,确定了首批12本教材的编写大纲、撰稿人员、体例风格,由上述13所高校长期从事劳动与社会保障主干课程教学的教师分头编写,各负其责,最后由我和我的助手林闽钢、严新明、张海波通阅、修改并定稿。我的学生董华也做了大量的文字技术性工作。

本系列教材首批共包括以下12本:《公共管理学》;《公共经济学》;《社会保障学》;《社会保险学》;《劳动经济学》;《社会保障国际比较》;《劳动法与社会保障法》;《薪酬管理》;《劳动关系》;《人力资源管理》;《社会保障资金管理》;《社会救助与社会福利》。

由于编者在理论功底、学术水平、实践经验和观察视野等方面都有一定的局限性,本系列教材难免有疏漏甚至错误之处,敬请读者批评指正。

对于本系列教材的出版,科学出版社给予了大力支持,并将其列入重点教材出版计划,责任编辑林建先生更是倾注了大量的精力,全过程关心,全方位提供方便。我们表示由衷的感谢!

特作此序。

童 星

2006年8月于南京大学

第二版前言

劳动与社会保障系列教材《劳动法与社会保障法》自 2007 年 2 月出版以来,已经多次印刷,获得了教师和学生的好评,多所大学的劳动与社会保障专业将其列为本科的指定教材。随着《中华人民共和国社会保险法》、《中华人民共和国劳动合同法》等劳动和社会保障法律的出台和修改,本教材需要进行修订。本次修订保持第一版充分体现劳动与社会保障专业的特点,并在以下几个方面进行了完善。

(1)内容更新。本次修订根据《中华人民共和国社会保险法》、《中华人民共和国劳动合同法》等劳动和社会保障法律的出台和修改进行了相关理论的调整,删掉了陈旧的理论和数据,补充了新的法律内容。

(2)文字修订。第一版虽然经过多次校对,但仍存在个别的字词错误之处和不精练的语言,第二版对第一版教材的字词错误进行了修改,完善了一些不精练的语言。

(3)案例修改。第二版根据更新的内容和修订的法律内容进行了案例的修改。

巢健茜
2014 年 1 月

第一版前言

劳动法与社会保障法是法律体系中的一个重要部分。劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系密切相联系的社会关系的法律规范总称。劳动法是以保护劳动者的合法权益为目的,其功能在于实现和保障社会劳动过程。劳动法越来越为各国所重视,在世界各国的法律体系中占据了重要的地位。我国政府历来十分重视劳动法制建设。《中华人民共和国劳动法》自1995年1月1日起施行。社会保障法是调整社会保障关系的法律规范总称。社会保障法产生于1601年英国的《济贫法》。现代意义上的社会保障法出现在19世纪下半叶的德国,20世纪20~40年代,社会保障法律制度在西方国家中已普遍建立。1935年,美国的《社会保障法》在社会保障立法史上具有重要的意义。此后,社会保障法律制度在世界许多国家相继实施,国际劳工组织也积极促进各国社会保障事业的发展与合作。我国的社会保障法律制度在新民主主义时期就已产生,经历了建国初的创立时期、改革时期和停滞时期。中共十一届三中全会后,我国着手建立适应社会主义市场经济的社会保障法律制度。随着我国社会保障制度的确立和社会保障事业的发展,相关的立法正在不断发展和完善。

本书结合劳动与社会保障专业特点,介绍劳动和社会保障法的基本原理和相关法律法规的主要内容,反映了有关劳动法与社会保障法方面的最新法律、法规及规章等。编者力求从法律的角度撰写每章,并且在每章选择具有代表性的案例,从基础理论入手,介绍案情,提出问题,进行评析,做到深入浅出。

在本书的编写过程中,参考和引用了许多已出版的专著、教材及相关论文,在此谨向有关文献的作者表示感谢。

本书主要适用对象为劳动与社会保障、人力资源管理等专业的大学生和从事劳动与社会保障工作的相关专业人员。

由于我们的理论水平和实践经验有限,因此很多理论仍然有待更深入地分析。书中错误及不成熟之处在所难免,诚恳地希望国内外读者、同仁批评指正。

巢健茜
2006年8月

目 录

第一章 劳动法总论	1
第一节 法和劳动法的产生与发展	1
第二节 劳动法的概念和调整对象	21
第二章 劳动就业法	31
第一节 劳动就业法概述	31
第二节 劳动就业的基本原则	35
第三节 特殊群体的就业规定	37
第四节 职业介绍与就业服务	42
第三章 劳动合同法	50
第一节 劳动合同概述	50
第二节 劳动合同的订立与履行	56
第三节 劳动合同的变更、解除和终止	63
第四节 劳动合同的鉴证	68
第五节 集体合同	69
第四章 工作时间与休息休假法	80
第一节 工作时间和休息休假概述	80
第二节 工时的种类	83
第三节 延长工作时间	87
第四节 休息休假	90
第五章 工资法	95
第一节 工资法概述	95
第二节 工资形式	99
第三节 特殊情况下的工资	102
第四节 工资总量宏观调控	103
第五节 最低工资制度	105
第六节 工资保障	109
第六章 劳动安全卫生	113
第一节 劳动安全卫生概述	113

第二节 劳动安全卫生法律关系主体的权利和义务	120
第三节 劳动安全卫生管理制度	123
第四节 女职工和未成年工的特殊劳动保护	127
第七章 劳动争议处理	133
第一节 劳动争议及其处理概述	133
第二节 劳动争议的协商和调解	137
第三节 劳动争议的仲裁	139
第四节 劳动争议的诉讼	146
第八章 社会保障法概论	150
第一节 社会保障法基本理论	150
第二节 世界社会保障立法	158
第三节 我国社会保障法的产生与发展	162
第九章 社会保险法	168
第一节 社会保险法概述	168
第二节 养老保险法律制度	172
第三节 医疗保险法律制度	177
第四节 失业保险法律制度	179
第五节 工伤保险法律制度	183
第六节 生育保险法律制度	188
第十章 社会救助法	193
第一节 社会救助法概述	193
第二节 社会救助法律制度的基本内容	197
第三节 我国的社会救助法律制度	203
第十一章 社会福利法	207
第一节 社会福利制度概述	207
第二节 公共福利制度	214
第三节 职业福利制度	220
第四节 社会福利事业	221
第五节 社区服务	226
第十二章 社会优抚法	230
第一节 社会优抚的概念及内容	230
第二节 我国社会优抚制度的立法与实施	233
第三节 社会优待	237
第四节 伤残抚恤	243

第五节 社会优抚制度的改革与发展	255
第十三章 违反劳动法的法律责任和劳动法监督检查	258
第一节 违反劳动法法律责任的概念和条件	258
第二节 违反劳动法责任的种类	260
第三节 用人单位违反劳动法的法律责任	262
第四节 劳动者及劳动行政部门、有关部门及其工作人员违反劳动法的法律责任	264
第五节 劳动法监督检查	266
参考文献	270
后记	271



劳动法总论

劳动法是法律体系中一个重要的基本法。劳动法是调整劳动关系及与劳动关系密切相联系的社会关系的法律规范的总称。劳动法以保护劳动者的合法权益为目的，其功能在于实现和保障社会劳动过程。我国政府历来十分重视劳动法制建设。《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)于1995年1月1日起正式实施。《劳动法》既全面总结了我国改革开放以来的劳动体制改革的经验，又充分参考和借鉴了国际劳动立法的经验，是一部既具有中国特色，又能和国际惯例接轨的劳动法。本章重点介绍了国内外劳动法的产生与发展、劳动法的概念和调整对象以及《劳动法》的基本内容。

第一节 法和劳动法的产生与发展

一、法的产生与发展

1. 法的产生

法是随着阶级和国家的产生而产生的，生产力的发展所导致的社会分工、商品交换和私有制的出现是法产生的社会经济根源。

在生产水平极其低下的原始社会，没有生产资料私有制和剥削，没有阶级和阶级压迫，因而也就没有国家和法律。

到了原始社会末期，生产力的发展和剩余产品的出现，促进了社会分工和商品交换，导致私有制的出现，引起了原始社会的解体和阶级的产生，形成了奴隶主阶级与奴隶阶级的对立。奴隶主对奴隶的残酷剥削和奴役，激起了奴隶的强烈反抗，为了镇压奴隶的反抗斗争，奴隶主建立了一系列的暴力机关来代替氏族组织，于是，国家便应运而生。掌握国家政权的奴隶主，迫切需要运用国家权力来维护本阶级的利益，体现本阶级的意志，奴隶主阶级就通过制定法律的方式来维护自己的既得利益和统治。因此，正是奴隶主阶级和奴隶阶级的矛盾和斗争导致了国家和法的产生。

2. 法律形成的一般规律

法的形成是一个漫长的、渐进的、由量变到质变的过程。

第一,法经历了由自发形成到行为规则、习惯再到法律的发展过程。社会生产和生活中的个别行为经过多次重复而形成了共同的行为规则,这种共同的行为规则是自发形成的,开始表现为习惯。这种习惯使人们的行为规则在一定程度上摆脱了偶然性和任意性的支配,可以起到协调个人与社会整体之间关系的作用,并且从法律与宗教、道德的浑然一体到法律取得相对独立的地位。

第二,法经历了由习惯到习惯法再到成文法的历史演变过程。原始社会时期的社会规范主要是习惯,由于公共权力即国家的建立,原始习惯开始转变为具有特殊强制力的习惯法。这种习惯法开始是不成文的,随着文字的产生,奴隶主阶级通过成文法的制定来认可有利于其统治的道德标准和氏族戒条,赋予了习惯法以法的效力。法的产生是一个确认自发的习惯到广泛而自觉地进行立法活动的过程。在法产生的最初阶段,法的制定一般是对已经形成的习惯法的记载。随着社会进一步发展,法的制定发展成为由国家进行的广泛的立法。它已经不限于对习惯法的记载,而是适应新的经济关系的需要,有预见地制定新的法律规范,由此国家开始了广泛而自觉的立法活动。因此,法的产生过程是一个由简单到复杂、由不完善到完善、由自发形成到自觉形成的长期发展过程。

第三,法的产生有一个对人们行为从进行个别调整到规范性调整的过程。原始社会初期的社会调整往往是个别调整,即对于人们之间的零星纠纷,氏族机关就事论事,只进行个别调整。随着私有制的发展,各种纠纷逐渐增多并日益复杂,个别调整已无法适应需要,从而迫使人们从大量的事实中抽象出共同性规则进行一般性调整。这种一般性的、普遍适用于同一类性质的行为和事件的规则,是从已经形成的习惯规范中整理、归纳、补充得来的,通过国家的认可后变成法律。

3. 法的历史发展

由于社会基本矛盾的运动变化,法律遵循历史发展的客观规律,由低级向高级依次更替。人类历史上先后出现了四种不同类型的法,即奴隶制法、封建制法、资本主义法和社会主义法。

人类社会最早出现的法是奴隶制法,它将奴隶排除在公民的范围之外。奴隶制法建立在奴隶主完全占有生产资料和完全占有奴隶的经济基础之上。它是由奴隶制国家制定和认可,并以其强制力保证实施的规范体系;它是奴隶主阶级意志的体现,严格维护有利于奴隶主阶级的社会关系和社会秩序,否认奴隶的法律主体资格。它用极其严厉和残暴的手段,保护奴隶主对包括奴隶本身在内的私有财产的占有。随着生产力的发展和奴隶们的不断反抗,奴隶制国家逐渐被封建制国家所取代。

封建制法所依赖的经济基础是封建制的生产关系。在封建生产关系下,封建地主阶级占有生产资料并享有各种封建特权,占人口绝大多数的农民没有或只有很少的土地,地主以地租形式剥削农民的劳动成果。封建制法是建立在封建经济基础之上的上层建筑,严格保护封建地主的所有权,确认农民对地主的人身依附关系,维护封建等

级特权制度。

资本主义法萌芽于西欧封建社会的中后期，形成于资产阶级国家政权建立之后，并随着资本主义社会的发展而演变。资本主义法具有反对封建特权和专制的特点，它主张私有财产神圣不可侵犯和民主、自由、平等，在历史上曾经是革命的。资本主义进入垄断阶段以后，资产阶级重视国家和法对社会生活的干预，重视法律在调整社会关系特别是在维护垄断资产阶级整体利益中的作用。

社会主义法产生于社会主义制度确立以后，是工人阶级领导的广大人民的意志和利益的体现。社会主义法是法的历史发展的最后阶段。人类社会最高级的形态是共产主义社会，在共产主义社会，法律将随着国家的最终消亡而消亡。

二、外国劳动法的产生与发展

1. 劳动法产生的历史背景

劳动关系是和人类社会同时产生的，但是，劳动法却是社会发展到一定阶段才开始出现的。这是因为劳动法调整的是独立的劳动关系。独立的劳动关系是劳动者与生产资料的所有者之间，为实现劳动过程而产生的社会关系。在独立的劳动关系中，作为自然人的劳动者，必须具有独立自由的法律人格，他既不是生产资料所有者的私人财产，也不依附于生产资料所有者；而生产资料的所有者，同样也必须具有法律上的独立人格，它可以是法律上的自由人，也可以是法律上的抑制人（即法人或其他社会组织）。因此，只有具有独立法律人格的劳动者与具有独立法人人格的所有者占有的生产资料相结合，才能产生独立的劳动关系。

但在奴隶社会，不存在以上所讲的独立的劳动关系。在奴隶社会，奴隶主不仅占有生产资料，而且还占有奴隶。奴隶没有独立的法律人格，只是能为奴隶主干活的会说话的工具，属于奴隶主的私有财产。

在封建社会，也不存在独立的劳动关系。封建主占有绝大部分生产资料，农民虽然不是封建主的私人财产，不再是会说话的工具，但是，只要农民在封建主的庄园里从事生产劳动，仍然没有独立的法律人格，也不存在独立的劳动关系。

在奴隶社会和封建社会，虽然也曾颁布了一些旨在调整剥削者与被剥削者之间的劳动关系的法律规范，但是这些法律规范全都被纳入调整人身关系和财产关系的法律中，并不构成独立的法律部门。

正因为在奴隶社会和封建社会不存在独立的劳动关系，所以一直没有独立的劳动法规。人类社会进入资本主义社会后，独立的劳动关系开始产生。在资本主义社会初期，失去土地的农民成了一无所有的无产者，为了自身生存的需要，不得不出卖劳动力给资本家以换取工资。资本家为了完成资本原始积累，就以支付工资的形式购买农民无产者的劳动力，为其生产商品，创造利润。从法律的角度而言，这时的农民无产者与资本家之间已经没有人身依附关系，双方各自拥有独立的法律人格。正如马克思所指出的：自由劳动者有双重意义，他们本身既不像奴隶、农奴等那样，直接属于生产资料之列，也不像自耕农那样，有生产资料属于他们，相反地，他们脱离生产资料而自由了，同生产资料分离了，失去了生产资料。这样，农民无产者和资本家双方各

自拥有独立的法律人格,在法律面前是平等的、自由的,这就为产生独立的劳动关系提供了阶级基础——雇佣劳动阶级或无产阶级。有了独立的劳动关系的产生,也就有了调整独立劳动关系的劳动法的产生。

2. 劳动法的产生过程

劳动法的产生过程,是一个曲折复杂、血雨腥风的残酷斗争过程,并受到了资产阶级法律观念的制约,大致经历了“劳工法规”、“工厂立法”、“劳动法”三个发展阶段。

在资本主义社会原始积累时期,资产阶级法律遵循“法律面前人人平等”和“契约自由”的原则,正是在这些原则之下,资本主义国家制定的调整劳动关系的法律,如延长工作时间、限制最高工资等,都是帮助资本家加强对工人剥削的,是强迫工人按照“契约自由”的约定,保证资本家榨取更多剩余价值的劳动法律。这一类保护资本家对工人进行压迫和剥削的法律,被称为“劳工法规”,它不属于劳动法的范畴,因为它与劳动法对劳动者保护的宗旨背道而驰。

18世纪之后,资产阶级的实力大大增强,资本家利用经济上的强制,用更加苛刻的条件强迫工人从事生产劳动。由于工作时间较长、工作场所劳动条件恶劣、劳动强度大,工人的健康遭受到严重损害,伤亡事故和职业病经常发生,工人的死亡率不断增长,不少资本家任意克扣工人的工资并对工人进行体罚打骂。面对这种现状,工人阶级不堪忍受欺压,为了维护自身的生存权利,就自发地组织起来,开始与资产阶级进行斗争。资产阶级为了缓和与工人阶级之间的矛盾,维护资产阶级国家的整体利益,就采取措施限制资本家对工人的剥削和压迫,这样,一种新的立法——“工厂立法”也就应运而生了。

1802年,英国议会通过的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》,是最早的“工厂立法”。该法规定:禁止纺织工厂使用9岁以下的学徒,并且规定18岁以下的学徒的劳动时间每日不得超过12小时;禁止学徒在晚9时至次日凌晨5时之间从事夜工。过去以强制延长工作时间为特征的“劳工法规”从此有了新的内容。在随后的几十年中,英国又陆续颁布了几项法规,将禁止使用童工的范围扩大到其他行业,把限制工作时间的范围扩大到女工。在英国“工厂立法”的影响下,其他一些资本主义国家,如法国、德国、美国、瑞士等国也相继进行了“工厂立法”,将“限定工作时间和限定工人的下限工资”写进了法规之中。

“工厂立法”是保护工人利益的立法,因此,各国学者都将“工厂立法”视为劳动法的起源,并将英国的《学徒健康与道德法》作为劳动法产生的标志。

3. 劳动法的发展

1802年英国颁布《学徒健康与道德法》以后,英国的劳工法规不断发展,1819年和1833年两次修订了《学徒健康与道德法》。1842年,英国又颁布了《十小时法》,规定13~18岁以下的未成年工及女工的劳动时间每日不得超过10小时,以后又规定每周内礼拜天的劳动时间应为5小时。以上一些规定只是针对某一产业方面的劳动法律规范,并未涉及各行各业的工人。直到1864年,英国才颁布了适用于一切大工厂的工厂法。1878年制定了关于工业的一般法令,1901年制定了工厂及作业场法,对工人的劳动时

间、工资给付的日期及地点，以及以生产额之多少为比例的工资制等都做了详细规定，英国的劳动法由此逐步具备了一定的规模。

英国“劳工法规”的发展，在世界上产生了巨大的影响。步英国的后尘，德国、法国、意大利等国家都制定了相应的有关工厂的立法。例如，德国于 1839 年颁布了《普鲁士工厂矿山条例》，规定禁止童工工作和禁止未成年工每日 10 小时以上的劳动和夜间劳动。1869 年，北德意志邦联颁布了《工业劳动法》，1891 年又公布了《德意志帝国工业法》，禁止童工工作超过 6 小时以上、未成年工工作 9 小时以上、女工工作 11 小时以上及彻夜工作；1903 年又颁布了《未成年工保护法》。法国于 1806 年制定了《工业法》；1841 年颁布了《童工、未成年工保护法》；1848 年公布了一项法令规定成年工每天工作 12 小时；1912 年制定了《劳工法》。在这些国家的推动下，各主要资本主义国家相继颁布了自己的劳动法规。

自 1802 年英国颁布《学徒健康与道德法》以来，各国在 100 余年的劳动立法中都有较大发展，无论从制定劳动法的某一方面开始，如工作时间等，到逐步发展为制定全面的劳动立法；还是从制定某一部分劳动者的劳动立法，如童工、未成年工、女工的劳动立法，到逐步扩大到制定实施于整个国家的各种劳动者的立法。经过不断发展，劳动法最终从民事法律规范中分离出来，并成为独立的法律部门。

伴随着工人运动的发展，劳动立法在世界各国有了一些新的变化。在第一次世界大战结束后的最初阶段，各国资产阶级迫于本国工人阶级的斗争压力，陆续颁布了不少新的劳动法。例如，德国于 1918 年颁布的《工作时间法》，明确规定对产业工人实行八小时工作制，并于 1919 年将这一立法扩大适用于职员，同时对加班、加点劳动也做了一定限制。1918 年，德国还颁布了《失业救济法》、《工人保护法》、《集体合同法》。这些立法都在一定程度上维护了劳动者的合法权益，对资本家进行了适当限制，这在劳动立法方面是一大进步。

劳动立法的制定和实施，在很大程度上取决于阶级斗争力量的对比。在 20 世纪 30 年代，劳动立法表现出两种不同的倾向：一种倾向是以德国、意大利、日本等国为代表的法西斯国家，这些法西斯国家的劳动立法表现出了法西斯主义的特点，不仅逐一废除了已经颁布的、旨在改善劳动者劳动条件的劳动法，而且把劳动立法作为实现法西斯专政、进一步控制工人的工具。以希特勒时期的德国为例，这一时期颁布的《国民劳动秩序法》，不仅取消了工会和工厂委员会，而且还确认资本家为企业领袖，工人、职员对资本家要绝对服从；在 1938 年颁布的一项法律中，甚至授权雇主可以把工作时间延长至 14~16 小时，这样，便将工人变为资本家聚积财富和为德国法西斯军国主义卖命的工具。另一种倾向是以英国、美国、法国等为代表的资本主义国家，它们出于摆脱经济危机及缓和阶级斗争的需要，在劳动立法方面对工人阶级采取了一定的让步措施。例如，英国 1932~1938 年颁布了缩短女工和青工劳动时间，实行保留工资的年休假制度以及改善安全、卫生条件的几项法律。美国于 1935 年颁布了《华格纳法》，承认工人有组织工会和工会有代表工人同雇主签订集体合同的权利；1938 年美国又颁布了《公平劳动标准法》，规定了工人的最低工资标准和最高工作时间的限额，以及超过标准工作时间的工资支付办法。这部分法律的推出，对改善工人劳动条件具有一定的