

“十二五”普通高等教育规划教材

劳动法

焦麦青 主编

陈志新 李树成 副主编

Labour Law

中国铁道出版社
CHINA RAILWAY PUBLISHING HOUSE

“十二五”普通高等教育规划教材

劳动法

焦麦青 主编
陈志新 李树成 副主编

Labour Law

中国铁道出版社
CHINA RAILWAY PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动法 / 焦麦青主编. —北京: 中国铁道出版社,
2013. 6

“十二五”普通高等教育规划教材
ISBN 978-7-113-16385-3

I. ①劳… II. ①焦 III. ①劳动法—中国—高等学
校—教材 IV. ①D922. 5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 075986 号

书 名: “十二五”普通高等教育规划教材
劳 动 法
作 者: 焦麦青 主编

策 划: 夏 伟 读者热线: 400-668-0820
责任编辑: 夏 伟
编辑助理: 李 丹
封面设计: 刘 颖
封面制作: 白 雪
责任校对: 张玉华
责任印制: 李 佳

出版发行: 中国铁道出版社 (100054, 北京市西城区右安门西街 8 号)
网 址: <http://www.51eds.com>
印 刷: 北京昌平开拓印刷厂
版 次: 2013 年 6 月第 1 版 2013 年 6 月第 1 次印刷
开 本: 787 mm×1 092 mm 1/16 印张: 15.5 字数: 369 千
印 数: 1~3000 册
书 号: ISBN 978-7-113-16385-3
定 价: 34.00 元

版权所有 侵权必究

凡购买铁道版图书, 如有印制质量问题, 请与本社教材图书营销部联系调换。电话: (010) 63550836

打击盗版举报电话: (010) 63549504

“十二五”普通高等教育规划教材 编审委员会

长 青	内蒙古工业大学	经济管理学院院长
陈元清	天津师范大学	经济学院副院长
崔会保	山东理工大学	商学院副院长
董 原	兰州商学院	工商管理学院院长
关晓光	燕山大学	经济管理学院教授
韩景元	河北科技大学	经济管理学院院长
李长青	内蒙古工业大学	教授委员会主任
李 健	天津理工大学	管理学院副院长
李向波	天津工业大学	管理学院教授
梁毅刚	石家庄铁道大学	经济管理学院院长
刘邦凡	燕山大学	文法学院书记
刘 岗	山东联合大学	副校长
刘家顺	河北联合大学	经济学院院长
刘 克	长春工业大学	管理学院副院长
刘 树	中国地质大学长城学院	经济系主任
吕荣杰	河北工业大学	管理学院党委书记
孟 越	沈阳理工大学	审计处处长
苗雨君	齐齐哈尔大学	经济与管理学院副院长
彭诗金	郑州轻工业学院	经济与管理学院院长
乔 梅	长春大学	管理学院副院长
任 慧	内蒙古工业大学	国际商学院党委书记

单昭祥	广东海洋大学寸金学院	会计系主任
盛洪昌	长春大学	经济学院院长
孙国学	赤峰学院	经济与管理学院副院长
王庆生	天津商业大学	商学院副院长
王全在	内蒙古财经大学	会计学院院长
王信东	北京信息科技大学	经济管理学院教授
王 燕	佳木斯大学	经济管理学院副院长
吴中元	天津工业大学	管理学院院长
肖 强	天津工业大学	人文与法学院院长
谢 军	大连交通大学	教务处副处长
张国旺	天津商业大学	商学院教授
张 璞	内蒙古科技大学	经济管理学院院长
张议元	廊坊师范学院	管理学院副院长
张英华	天津财经大学	商学院教授
赵中利	山东交通学院	人事处处长
朱春红	天津工业大学	经济学院院长

前言

劳动法 Labour Law Preface

劳动法是调整劳动关系和与劳动关系密切联系的其他社会关系的法律规范的总称。它是我国现代市场经济法律体系中的一个重要法律部门,其对于保障公民的劳动权利和社会保障权利等宪法性权利、维护社会主义市场经济秩序、促进社会和谐稳定、实现社会公平具有不可替代的作用。

本书针对人力资源管理、工商管理等专业的大学生和教师的需求,结合对先前同类教材和学者论著的学习,力图突出如下特点:

第一,内容完整系统、重点突出。从劳动法的基本理论入手,围绕主体法、行为规则、争议解决分别安排了劳动者、用人单位、政府、工会的法律制度,劳动合同、劳动条件、劳动保护、社会保险法律制度,劳动争议纠纷解决制度。同时对劳动合同的内容不仅局限于法律条文的表述,还进一步详细解读,增强了教材的针对性和实用性。

第二,形式多样、体例统一。各章除正文外,均设计了本章提要、学习目标、开篇案例、本章小结、思考练习和案例讨论等栏目,并在重点章节穿插案例,增强了可读性,便于引导学生自主学习、深入思考,也能为老师精讲、注重培养学生能力提供条件。

第三,注重时效性、实践性。近几年来,劳动立法的速度明显加快,本书特别关注劳动法的最新发展,针对劳动合同法的修改等对书中相关内容及时进行了调整;同时注意以开篇案例、正文中的案例评析和案例讨论等多种形式全面展示劳动法执法、司法原貌,使学生熟悉法律适用的过程与问题,增强感性认识并理清分析问题、解决问题的思路与途径。

本书由焦麦青副教授担任主编,与陈志新、李树成副主编共同负责全书的内容确定和章节设计,确定写作原则和方法,对全书进行统稿、修改和定稿。本书共分12章,各章编写人员分工如下:第1章由焦麦青撰写,第2章由高杰撰写,第3章由陈志新撰写,第4章、第5章由祖燕撰写,第6、7、8章由李树成撰写,第9章由焦麦青、高杰撰写,第10章由高杰撰写,第11章由田川撰写,第12章由石林撰写。

本书在编写过程中,大量参考和引用了中外学者的相关教材和论著,吸收了他们的研究成果,在此谨向这些学者们表示衷心的感谢!

本书的出版得到了中国铁道出版社的热情支持和帮助,特别是该社的夏伟同志从本书的时间进度安排到写作的基本要求等很多方面给予了及时的指导和建议,对保证本书的质量起到非常重要的作用,对此表示诚挚感谢!

对本书存在的不足之处,我们热忱期待学术界同仁和实务界人士提出宝贵批评和建议,以帮助我们不断改进工作,提高质量。

焦麦青

教学建议

课程简介

本课程是为管理学类专业本科学生开设的专业基础课,主要内容为劳动法的基本理论和劳动法主体的权利义务、劳动合同、劳动条件以及劳动争议的解决等基本制度,具有较强的理论性和应用性。通过学习本课程,使学生系统地掌握劳动法的范畴、概念和运行机制,提高学生运用劳动法理论、法律法规分析问题和解决问题的能力,特别是运用所学知识保护自身合法权益、防范劳动损害风险、解决劳动争议纠纷的能力,以提升自身专业水平和职业素养。

学习本课程需要以一定的法学、经济学等学科的知识为基础。

课程任务和教学目标

本课程以讲授劳动法的基本原理和基本制度为核心内容,强调理论性和应用性的结合。在阐释劳动法重要理论的同时,着重介绍劳动法具体制度及其实际应用,使学生准确地理解劳动法的基本原理、精神及价值取向,完整地掌握我国现行劳动法的具体制度与规范。并通过教学内容和环节的设计,引导学生独立思考、关注现实中的劳动执法司法活动、解释和解决劳动法律问题。

课程的基本要求

通过本课程的学习,首先应要求学生树立劳动法是保护劳动者之法的观念,并将其贯彻于整个劳动法教学和学习的全过程。其次,要求学生:掌握劳动法的基本内容体系;理解劳动法律关系是劳动法律制度适用的逻辑起点,并能灵活运用劳动法律关系准确界定现实生活中的各种具体劳动关系的性质;掌握劳动者、用人单位、政府和工会等主体在劳动法中的地位与权利义务或职权;掌握劳动合同制度,细化合同内容,增强履约意识,提高劳动合同管理水平;把握国家有关劳动条件、劳动保护、社会保险的规定,避免劳动者和用人单位的法律风险;掌握劳动争议的解决途径、程序和方法。

教学内容、学习要点及课时安排

教学内容	学习要点	课时安排	
		必修课	选修课
第1章 导论	1. 理解劳动法产生的原因 2. 了解劳动法发展的阶段 3. 掌握我国劳动法的立法状况 4. 了解我国已加入的国际劳工公约的内容 5. 理解劳动关系的特征 6. 掌握劳动法的概念和渊源	4	3

续表

教学内容	学习要点	课时安排	
		必修课	选修课
第2章 劳动法律关系	1. 掌握劳动法律关系的概念和特征 2. 理解劳动法律关系与劳动关系、事实劳动关系的区别 3. 掌握劳动法律关系的各种分类 4. 理解劳动者、用人单位、工会、用人单位团体的概念界定, 以及其各自的劳动权利能力、劳动行为能力的规定 5. 了解劳动权利产生、发展的历史 6. 掌握劳动者、用人单位、工会、用人单位团体各自的劳动权利和劳动义务的内容 7. 理解劳动法律关系客体的内容 8. 掌握劳动法律事实的种类 9. 理解劳动法律关系运行的各环节	4	2
第3章 劳动者与用人单位的基本权利与义务	1. 掌握劳动者的基本劳动权利和劳动义务 2. 掌握用人单位的基本劳动权利和劳动义务	4	2
第4章 工会在劳动关系中的权利与义务	1. 掌握工会的概念、性质、宗旨 2. 了解我国工会的结构 3. 了解主要世界工会组织及其宗旨 4. 掌握《工会法》与《劳动法》对于工会权利与义务的具体规定 5. 理解我国现行集体合同制度的主要内容、问题及改进思路	4	2
第5章 政府在劳动关系中的职责与职权	1. 掌握政府在劳动关系中的“5P”角色 2. 了解西方国家政府在劳动关系中的职责与职权的演变 3. 分析西方国家政府在劳动关系中的职责与职权模式对于我国的借鉴意义 4. 结合现有法律法规,掌握我国政府在劳动关系中的职责与职权	4	3
第6章 劳动合同及其订立	1. 掌握劳动合同的种类 2. 掌握劳务派遣法律制度 3. 掌握劳动合同订立的条件 4. 掌握劳动合同的必备条款,掌握可备条款的具体规定 5. 掌握无效劳动合同的情形及其产生的后果	4	3
第7章 劳动合同的履行、变更和终止	1. 掌握劳动合同的履行和变更制度 2. 掌握劳动合同终止的情况 3. 掌握劳动合同终止后的经济补偿问题	5	3
第8章 劳动合同的解除	1. 掌握劳动合同解除的类型 2. 掌握劳动合同解除的条件和程序 3. 掌握劳动合同解除后用人单位的主要义务	3	2
第9章 劳动条件法	1. 掌握工资的形式 2. 掌握最低工资制度 3. 掌握工资支付规则 4. 掌握工作时间和休息休假的种类 5. 掌握延长工作时间的主要规定	4	3

续表

教学内容	学习要点	课时安排	
		必修课	选修课
第 10 章 劳动保护法	1. 了解劳动安全技术规程 2. 了解劳动卫生技术规程的相关内容 3. 理解劳动保护管理制度,掌握职业病防治管理制度 4. 掌握女职工和未成年工特殊保护制度	2	1
第 11 章 劳动争议处理法	1. 掌握劳动争议概念、特点及进行劳动争议界定的原因 2. 掌握我国劳动争议处理体制、原则 3. 掌握劳动争议调解概念、调解组织及调解程序 4. 掌握劳动争议仲裁概念、仲裁机构设置、仲裁管辖种类、仲裁参加人、仲裁申请和受理、裁决程序等制度 5. 掌握劳动诉讼概念及起诉与受理程序、诉讼管辖规定 6. 掌握劳动诉讼参加人资格要求、审理程序、判决及裁定规定 7. 掌握财产保全措施、申请支付令及申请执行程序 8. 掌握劳动诉讼举证责任的特殊性问题	4	3
第 12 章 社会保险法	1. 理解社会保险的概念和特征 2. 了解养老保险的概念和特征 3. 掌握城镇职工基本医疗保险制度 4. 了解工伤保险概念 5. 掌握工伤认定的法律规定 6. 掌握失业保险制度 7. 了解生育保险制度	3	3
课时总计		45	30

注:本书重要章节设置了相关案例,任课教师可在此基础上安排案例讨论、情景模拟等教学环节,增加学生参与互动与模拟实践的学时。

目录

劳动法
Labour Law

Contents

前言	
教学建议	
第1章 导论	1
1.1 劳动法的产生和发展	2
1.2 劳动法的调整对象	7
1.3 劳动法的概念与渊源	9
第2章 劳动法律关系	12
2.1 劳动法律关系概述	13
2.2 劳动法律关系主体	16
2.3 劳动法律关系内容	24
2.4 劳动法律关系客体	27
2.5 劳动法律关系的运行	28
第3章 劳动者与用人单位的基本权利与义务	33
3.1 劳动者的基本权利与义务	34
3.2 用人单位的基本权利与义务	45
第4章 工会在劳动关系中的权利与义务	49
4.1 工会概述	50
4.2 相关法律对于工会权利与义务的规定	54
4.3 工会参与下的集体合同制度	57
第5章 政府在劳动关系中的职责与职权	65
5.1 政府在劳动关系中的角色和作用	66
5.2 西方国家政府在劳动关系中角色的转变及其职责与职权	69
5.3 我国政府在劳动关系中的职责与职权	73
第6章 劳动合同及其订立	76
6.1 劳动合同概述	77
6.2 劳务派遣法律制度	78
6.3 劳动合同的订立	80
6.4 劳动合同的条款	86
6.5 劳动合同的法律效力	94
第7章 劳动合同的履行、变更和终止	103
7.1 劳动合同的履行和变更	103
7.2 劳动合同的终止	106

第 8 章 劳动合同的解除..... 117

8.1 劳动合同解除的概念和类型 118

8.2 劳动合同解除的条件和程序 118

8.3 劳动合同解除后双方各自应当承担的义务 133

第 9 章 劳动条件法..... 146

9.1 工资法 147

9.2 工作时间法 152

9.3 休息休假法 156

第 10 章 劳动保护法 161

10.1 劳动保护法的概念、特征 162

10.2 我国劳动保护法的立法概况..... 163

10.3 劳动安全技术法..... 164

10.4 劳动卫生技术法..... 165

10.5 劳动保护管理法..... 166

10.6 女职工和未成年工的特殊劳动保护制度..... 172

第 11 章 劳动争议处理法 176

11.1 劳动争议概述..... 177

11.2 劳动争议处理体制、原则概观 183

11.3 劳动争议调解..... 184

11.4 劳动争议仲裁..... 188

11.5 劳动诉讼..... 194

第 12 章 社会保险法 203

12.1 社会保险法概述..... 204

12.2 养老保险法..... 208

12.3 医疗保险法..... 212

12.4 工伤保险法..... 221

12.5 失业保险法..... 225

12.6 生育保险法..... 228

参考文献..... 237

第 1 章 导论



本章提要

劳动法的本质蕴含于其产生的背景和发展的过程中,同时也决定了其独特的调整对象与调整方法。本章主要围绕劳动法的产生和发展,阐释了现代劳动法以保护劳动者合法权益为宗旨,并分析了劳动法的调整对象及内容,最后明确了劳动法的概念与渊源。



学习目标

1. 理解劳动法产生的原因。
2. 了解劳动法发展的阶段。
3. 掌握我国劳动法的立法状况。
4. 了解我国已加入的国际劳工公约的内容。
5. 理解劳动关系的特征。
6. 掌握劳动法的概念和渊源。



开篇案例

1802 年,英国议会通过了《学徒健康与道德法》,该法规定:纺织童工的最低年龄为 9 岁,纺织厂不得雇用 9 岁以下的学徒;童工每天工作不得超过 12 小时,而且限于清晨 6 时至晚间 9 时之间,禁止童工做夜工。《学徒健康与道德法》是为了保护工人利益而制定的,是现代意义上的劳动法产生的标志。

问题:第一部现代意义的劳动法为什么首先在英国出现?其为何被冠以现代意义上的劳动法?

1.1 劳动法的产生和发展

1.1.1 劳动法的产生

自从有了国家和法,劳动关系作为生产关系的重要组成部分,就成为法的调整对象的一部分。但调整劳动关系的专门法,却是在人类社会发展到一定的历史阶段——资本主义社会才开始出现的。

任何生产过程的完成都离不开生产力三要素——劳动者、劳动资料和劳动对象。劳动法产生的前提是劳动力和生产资料分别归属于不同的主体,这一过程首先在英国出现。15世纪末,由于环球航运的发展以及美洲大陆的发现,英国对外贸易迅速增长,刺激了英国羊毛出口业和毛纺织业的发展,羊毛价格不断上涨,大封建主强行拆除农民和手工业者的住房,把农民和手工业者从自己的土地上赶走,把耕地变成牧场,“羊吃人”的圈地运动导致农民和小手工业者流离失所。农民和小手工业者失去了生产资料——土地的保障,不得已改变了原来农业和小商品经济时代的自给自足生产方式。在一无所有的情况下,为了生存只有出卖自己的劳动力。而大封建主通过圈地运动实现了生产资料的原始积累,手中积聚了大量货币资本,为工业化生产奠定了物质基础。因此,圈地运动完成了资本原始积累,使得劳动力和生产资料分别归属于不同的主体,为现代劳动法的产生提供了必要的经济前提。

但是,在这一时期,由于资产阶级国家政权尚不稳定,其生产关系尚不成熟,特别是在社会生产力尚不发达、物质生活资料比较匮乏的情况下,资产阶级单纯地依靠经济手段还不能满足资本家获取最大限度的剩余劳动,因而必须运用国家力量即借助国家行政手段来强制保护。为了加速资本主义的原始积累,推动资本主义生产关系的发展,自1349年英皇爱德华三世颁布了第一个劳工性法规,至18世纪末长达400多年的时期内,英国等欧洲国家制定了一系列血腥恐怖的“劳工法规”。

劳工法规的内容是以维护资本家对工人的剥削与压榨为特征,具有相当鲜明的阶级压迫性和残酷性,它对劳动关系的调整主要体现在两个方面:一是强迫被剥夺了土地的劳动者同资本家建立雇佣关系,如英国亨利八世时期曾明文规定对流浪者给予鞭打,如再度流浪则予以逮捕,三度流浪就要当作重罪犯人或社会敌人处死;二是站在维护雇主利益的角度,规定最低工时和最高工资,通过压低工资和延长劳动时间来强化雇佣剥削。由此可见,“劳工法规”对劳动关系调整的出发点,主要不是保护劳动者的人权,而是将劳动视为劳动者的应尽义务。这同后来以保护劳工权益为主旨、限制雇佣剥削的现代意义上的劳动立法截然不同,也正因如此,这不是现代意义上的劳动法的起源。

18世纪产业革命后,随着大工业的兴起,资本主义生产方式已成长壮大,单靠经济关系的无声强制就足以保证资本家对工人的剥削和统治,再无须借助国家的非经济手段。于是资本主义国家对劳动关系采取了“自由放任”的不干预政策。资本家为了最大限度地获取剩余价值,利用经济手段强制把工作时间延长到14或16小时,甚至18小时,这种远远超过了工人生理界限的工作日长度,加之极端恶劣的工作环境,极大地损害了工人的健康,伤亡事故和职业病经常发生,死亡率猛增,平均寿命缩短,劳资关系日趋紧张。工人们为了保卫自己的生存权利,在18世纪中叶以后,就自发地组织起来和资本家进行斗争,除采取破坏机器、罢工等方式外,还要求政府颁布法律来限制工作日长度。随着工人阶级斗争的日趋高涨,加上受17~18



世纪启蒙运动和法国大革命的影响,某些社会政治力量也同情和支持工人的要求,限制雇主剥削、保护劳工权利成为一种社会思潮,迫使资产阶级国家不得不制定法律来限制资本家对工人的剥削程度。

1802年,英国议会通过的《学徒健康与道德法》,是资产阶级“工厂法”的开端,而“工厂法”与以前的“劳工法规”有了质的变化,它是为了保护工人利益而制定的,因此是现代意义上的劳动法产生的标志。在此后的几十年中,英国议会又陆续通过了几项法规,对童工的年龄做了进一步的限制,并将限制工作时间的范围由童工扩大到了女工。1847年英国颁布的《十时间法》规定,13岁至18岁的童工以及女工的日工作时间不得超过10小时。此后,工厂立法逐渐适用于英国的一切大工业。

以英国立法为开端,在其他工业发达国家也先后出现了“工厂法”,德国于1893年颁布了《普鲁士工厂矿工规制》,该法规定禁止未成年工从事每天10小时以上的劳动或者夜间劳动。法国于1841年和1879年分别颁布法律,对限制童工工作时间以及限制女工工作时间和女工工资等问题做了规定。1848年,加利福尼亚州颁布了一项禁止9种工厂使用12岁以下儿童的法律。瑞士于1848年颁布了第一个限制成年人工作时间的法律。

综上所述,现代意义上的劳动法的产生是因为生产力的发展、社会化劳动的出现、劳动者与生产资料的分离等生产方式的变化,带来社会矛盾的激化,在工人阶级不断斗争中形成的专门法律,以在一定程度上体现和保护劳动者利益为要旨。

1.1.2 外国劳动法的发展

劳动法自产生后始终处于不断发展变化中,大致经历了以下几个阶段:

1. 工厂法的发展与工会法的出现

19世纪后期,劳动立法逐步突破了资本主义发展初期工厂法适用的范畴,尤其是国家作为公共力量和工会等社会力量在平衡劳资关系双方力量上的作用得以加强,并且出现了社会保险法和劳动争议处理的专门程序法。

这一阶段,制定工厂法的国家不断增加,其适用范围从纺织业、矿山到所有工矿业,内容也扩大到缩短工作日长度、提高童工的受雇年龄、安全卫生、工人教育、工资支付保障等各个方面。

1871年,英国颁布了世界上第一部现代《工会法》,承认了工人有组织工会及活动的权利。《工会法》是以工厂法为核心的劳动法的重要组成部分,它的颁布与完善标志着劳动立法的内容构成发生了一次质的飞跃。

1883年,德国政府颁布《劳工疾病保险法》,这是世界上第一个劳动保险(即社会保险)法律。德国于1884年又颁布《劳工伤害保险》,1889年颁布《残废和老年保险法》。德国的社会保险立法被其他各国所效仿。

在19世纪后半期,英国、法国、新西兰、美国等国家,陆续设立了劳动争议调解、仲裁的专门机构。到19世纪末,新西兰于1890年通过立法,第一个对劳资纠纷实行强制仲裁,其他先进的工业国家也纷纷采纳,在劳动立法中规定了处理劳动纠纷的法律程序。

2. 专门劳动立法时期

20世纪前期,西方发达资本主义国家先后进入了垄断资本主义时期,资产阶级国家更多地采用政府调控的“有形之手”直接或间接干预经济运行,以及包括劳动关系在内的社会关系。之前的劳动法进一步完善,制定和颁布工厂法的国家更加普遍,工厂法的内容和范围不断扩

大;社会保险立法逐步普及,继德国以后,许多国家相继建立了疾病、伤害、老年和残废保险制度;为了解决失业问题,各国在工人运动的压力下,还采取了包括实行失业保险等一系列减轻失业损害的法律,使社会保险立法日趋完整化。到1925年,资本主义国家颁布疾病保险法的已有20余个。颁布老年和残废保险法的也有20多个国家,颁布伤害保险法的则多达40多个国家。1910年,法国制定《劳动法典》,将雇佣合同列为第二篇,受其影响,其他国家也开始把劳动合同置于劳动立法的范围之内,有的国家在劳动法中列入劳动合同一章,有的国家则颁布劳动合同的单行法规,并且相应的劳动行政管理机构也开始出现。

这些调整劳动关系的专门立法的出现,标志着各国劳动法律体系框架已经基本形成,劳动法进入成熟时期,与民法、商法、经济法等法律部门处于同等的法律地位。

3. 劳动法调整时期

20世纪后半叶,随着生产力的发展和社会财富的积累,社会安全体系得以建立,导致劳资关系相对缓和。^①

1952年,国际劳工组织通过了《社会保障最低标准公约》,将社会保障制度纳入了劳动基准的范围。瑞典1977年《工作环境法》、美国1970年《职业安全卫生法》、英国1974年《职业卫生安全法》、法国1991年《职业灾害防治法》提出了工作环境权概念等,体现了劳动法的调整范围逐步突破了传统的劳资关系,而向构建社会安全体系方面拓展。

当今世界发展加速,一方面,全球经济一体化带来的资本和劳动力的跨国、跨地区的流动,对以国内为基础的各国劳资关系体制和劳动法律制度已形成了挑战。另一方面,随着信息时代的到来,劳动场所分散、劳动时间灵活、所需技能多样,与传统的工业时代的劳动方式发生了重大变化,而适用于规模化生产企业的劳动法和社会保险制度也面临新的调整。

1.1.3 现代中国劳动立法

从1949年新中国成立到改革开放前,我国制定了涉及劳动关系多方面的法律,包括1950年的《中华人民共和国工会法》和1951年的《中华人民共和国劳动保险条例》等单行立法,集中在由国家制定标准予以规范的工资、劳动保护、休息休假、退休、劳动争议解决等,但劳动法律规范的效力层次不高,多为法规、规章形式。

1978年党的十一届三中全会以后,我国进入了以经济建设为中心、对内改革、对外开放的新时期,法制建设也备受重视。我国劳动立法呈现蓬勃发展的局面,在劳动就业、劳动制度和劳动制度改革、劳动保护、工资制度、社会保险、劳动争议处理等方面制定了大量的法律规定,但由于处于社会转型时期,劳动立法仍以劳动法规、规章、规范性文件为主,且有不少为暂行规定。如1991年国务院颁布的《禁止使用童工规定》、1993年国务院颁布《国有企业富余职工安置规定》以及原劳动部颁布《企业最低工资规定》等。

我国确立了市场经济的改革方向后,全国人大常委会八届八次会议于1994年7月5日通过了《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》),这是我国第一部劳动法典,具有里程碑的意义,确立了以《劳动法》为核心的劳动法体系,改变了以往劳动关系的行政调整模式和按照用人单位所有制性质管理劳动关系的模式,确立了市场经济下劳动关系法律调整的基本模式。

1995年以后,我国劳动立法进入了快速发展期,颁布了一系列重要法律、法规,如:1999年国务院颁布的《失业保险条例》。2001年10月27日第九届全国人民代表大会常务委员会第

^① 李炳安. 劳动和社会保障法[M]. 厦门:厦门大学出版社,2011.

二十四次会议通过了《中华人民共和国工会法》(以下简称《工会法》)的修正案。同年,全国人大常委会又通过了《中华人民共和国职业病防治法》(以下简称《职业病防治法》,2011年12月31日修订);2002年全国人大常委会通过了《中华人民共和国安全生产法》(以下简称《安全生产法》);2002年《禁止使用童工规定》施行;2004年1月《工伤保险条例》施行;2004年5月1日《集体合同规定》施行;2004年12月1日《劳动保障监察条例》施行;2007年6月、8月、12月全国人大先后颁布了《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)、《中华人民共和国就业促进法》(以下简称《就业促进法》)和《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》(以下简称《劳动争议调解仲裁法》);2010年10月28日第十一届全国人民代表大会常务委员会第十七次会议通过了《中华人民共和国社会保险法》(以下简称《社会保险法》),自2011年7月1日起施行。

1.1.4 国际劳工立法

1. 国际劳工组织

19世纪初期由于工业革命的结果,欧洲各国经济迅猛发展,市场范围不断扩大,国际间的竞争日趋激烈。人们逐步认识到要彻底改善工人劳动状况,单纯依靠本国的劳动法是不够的。因为如果其他国家不采取同样的保护劳工的法律,实行劳工保护法的国家就会由于所产生的商品中人工成本的增长而在国际市场中处于不利的地位,由此提出了制定国际劳动法的主张,以便各国共同遵守。^①正是在此背景下,国际劳工组织于1919年6月成立。自成立以来,国际劳工组织经历了3个发展阶段:第一阶段,从1919年到1939年,它是国际联盟的一个带有自治性的附设机构;第二阶段,从1940年至1945年,第二次世界大战期间,国际联盟已经解体,它便作为一个独立的国际组织继续存在;第三阶段,从1946年到现在,由于“二战”后联合国成立,它便与联合国签订协议,成为联合国的专门机构之一。其总部设在瑞士日内瓦,现有183个会员国,是一个由各会员国组成的国际性的政府间组织。其设有国际劳工大会、理事会和国际劳工局。

国际劳工组织通过其《国际劳工组织章程》表明了“只有以社会正义为基础,才能建立世界持久和平”的主张。在1944年《费城宣言》中进一步强调“全人类不分种族、信仰和性别,都有权在自由和尊严、经济保障和机会均等的条件下谋求物质福利和精神发展”。为实现其活动宗旨,真正实现其保障工人权利,以达到维护社会正义和世界和平的目标。国际劳工组织还进一步确立了立法原则,在第二次世界大战以前是1919年《国际劳动宪章》中所列的9项原则,“二战”后主要是1944年通过的《费城宣言》所列的10项原则。

《国际劳动宪章》提出的9项原则如下:

- (1)在法律上、事实上,人的劳动不应视为商品。
- (2)工人和雇主都有结社的权利,其宗旨必须合法。
- (3)工人应得到足以维持适当生活的工资。
- (4)工厂的工作时间以每日8小时或者每周48小时为标准。
- (5)工人每周至少有24小时的休息时间,并尽量把星期日作为休息日。
- (6)工商业不得雇佣14岁以下的童工,保护14岁至18岁男女未成年工。
- (7)男女做同等的工作应得到同等的报酬。

① 郭捷. 劳动与社会保障法[M]. 3版. 北京:中国政法大学出版社,2009.

(8) 各国法律规定的劳动标准,适用于合法居住该国的外籍工人,以做到待遇平等。

(9) 各国应设立监察制度(监察人员应有妇女参加),以保证劳动法的实施。

《费城宣言》(即《关于国际劳工组织的目标和宗旨的宣言》)提出的 10 项原则如下:

(1) 充分就业和提高生活标准。

(2) 保证工人有充分发挥技能与成就的职业。

(3) 提供训练和包括异地就业、异地居住在内的迁移以及调动工作的方便。

(4) 工资、收入、工作时间和其他劳动条件方面的政策,应能保证将进步的成果公平地分配给一切人,将维持最低生活的工资给予一切就业的并需要此种保护的人。

(5) 承认集体谈判,发展劳资双方合作。

(6) 扩大社会保障措施。

(7) 充分保护各行业工人的安全 and 健康。

(8) 保护儿童福利和妇女的劳动。

(9) 提供充分营养、居住条件和文娱设施。

(10) 提供教育和保证职业机会均等。

2. 国际劳工立法的形式和内容

国际劳工立法主要有两种形式——国际劳工公约和建议书,其区别在于效力不同。国际劳工公约是具有法律效力的文件,经国际劳工大会通过后,必须经过会员国批准,才能生效,公约一经批准,成员国必须遵守和执行。而建议书仅具有参考性,是提供给成员国制定法律和采取其他措施时的参考,不要求成员国批准,也无拘束力,各国没有必须遵守和执行的义务。

国际劳工立法的主要内容可分为 13 大类,涉及基本人权、就业、社会政策、劳动行政管理、劳动关系、工作条件、社会保障、妇女就业、儿童和未成年人就业、老年工人、移民工人、土著和部落民族、特定职业部门等,已经形成了一个相当完整的国际劳工组织法律体系。其中针对劳动者基本人权方面内容的称为核心劳工标准,包括结社自由权、集体谈判权、平等就业权、反对强迫劳动、禁止使用童工及同工同酬等。

3. 我国劳工立法

虽然国际劳工组织的立法由于缺少有效的监督和制约机制,存在着其本身无法克服的局限性,但是其为世界各国劳动立法提供了具有国际权威的参照标准,推动了各国的劳动立法工作,我国制定劳动法律过程也十分注意吸收国际劳动立法的相关内容。

据公开信息,我国已批准了涵盖就业、工资、劳动条件、劳动安全、特殊群体保护等内容的 25 个国际劳工公约,包括 1981 年《职业安全和卫生及工作环境公约》、《1946 年最后条款修正公约》、《航运的重大包裹标明重量公约》、《船舶装卸工人伤害防护公约》(1932 年修正)、《确定准许使用儿童于工业工作的最低年龄公约》(1937 年修正)、《各种矿场井下劳动使用妇女公约》、《海员协议条款公约》、《海员遣返公约》、《制定最低工资确定办法公约》、《建筑业安全卫生公约》、《作业场所安全使用化学品公约》、《本国工人与外国工人关于事故赔偿的同等待遇公约》、《1999 年禁止和立即行动消除最恶劣形式的童工劳动公约》、《工业企业中实行每周休息公约》、《(残疾人)职业康复和就业公约》、《在海上工作的儿童及未成年人的强制体格检查公约》、《三方协商促进履行国际劳工标准公约》、《确定准许使用未成年人为扒炭工或司炉工的最低年龄公约》、《就业政策公约》、《准予就业最低年龄公约》、《工业企业中实行每周休息公约》、